แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต2

Approaches for Authentic Leadership Development of School Administrator to Enhance Organizational Citizenship Behaviors of Teachers Under Uthai Thani Primary Education Service Area Office 2

พรชนก ขำวงษ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
E-mail: S66561802012@ssru.ac.th
ธดา สิทธิ์ธาดา
อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
E-mail: Thada.si@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงในผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงในผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู การวิจัยประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2 ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 261 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบประเมินการปฏิบัติความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ขั้นตอนที่ 2 ประเมินร่างแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินการปฏิบัติความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความร่วมมือ 2) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติที่ 1 พัฒนาความเข้าใจใน

ความหมายที่ลุ่มลึก ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และกระบวนการที่สมดุล มิติที่ 2 ใช้มุมมองที่ขัดแย้งเพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและมิติที่3 เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการตระหนักตน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

Abstract

The objective of the study were 1) to determine the level of the school administrators’ authentic leadership and teachers’ organizational citizenship behavior 2) to explore the relationship between school administrators’ authentic leadership and teachers’ organizational citizenship behavior and 3) to present the approaches for Approaches for Authentic leadership development of school Administrator to Enhance Organizational Citizenship behaviors of teachers under Uthai Thani primary education service area office 2. The study comprised 2 phases. For the first phase, data provided by 30 school administrators and 261 teachers from Stratified random sampling and the tools used in the research instrument was a questionnaire. and evaluation form for suitability and feasibility Data were analyzed using descriptive statistics. Correlation coefficient analysis. The second phase was the assessment of proposed approaches by 5 experts. The tool used is a suitability and feasibility evaluation form. Analyzed with descriptive statistics. The results of the research found that 1) The actual leadership of school administrators is at a high level. The element with the highest mean value was relational transparency. Teachers' good membership behavior towards the organization is at a high level. The element with the highest average value was cooperation. 2) True leadership of school administrators has a significant positive relationship with good organizational membership behavior of teachers. and relational transparency and the internal ethical perspective of school administrators can significantly predict teachers' behavior as good organizational members. 3) Guidelines for developing true leadership of school administrators in order to strengthen the behavior of being a good member of the organization. Consists of 3 dimensions: Dimension 1 develops deep understanding of meaning. Relational transparency and a balanced process. Dimension 2 uses conflicting perspectives to develop an ethical perspective within oneself, and Dimension 3 faces challenging situations to stimulate self-awareness.

Keywords: Authentic Leadership, Educational institution administrators, Organizational Citizenship behaviors of teachers

บทนำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (leader) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (leadership) นั้น เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การทำความเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้จะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น พิจารณาจากตำแหน่ง (position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว ซึ่งภาวะผู้นำก็คือความสามารถ ของผู้นำในการใช้อิทธิพลอำนวยการและดำเนินการขององค์การจนสามารถนำพาองค์การบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ได้ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องยาก อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่างกันในหลายทรรศนะ ดังนี้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์การทางด้านการศึกษาที่มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ รวมไปถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นั่นก็คือ ทักษะทางด้านภาวะผู้นำเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แล้วผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยีตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่นับวันจะยิ่งมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งใน และต่างประเทศ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลที่เป็นผู้นำ สามารถทำให้บุคคลอื่น หรือผู้ตาม ปฏิบัติงานตาม ที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้นำ โดยในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจ หรือสมัครใจที่จะทำ ซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อถือ ศรัทธา หรือพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เพราะโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีอำนาจที่จะสั่งการให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายอยู่แล้ว หากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นการปฏิบัติที่เต็มใจหรือพอใจก็ถือว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (สันติ บูรณะชาติ, 2558)

ธีรภัทร กุโลภาส (2559) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความเข้าใจในธรรมชาติการทำงานของครู มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ดี และเป็นมิตรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเอง และครูระหว่างครูด้วยกัน และระหว่างครูกับผู้ปกครอง ซึ่งภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการ

ปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ (สันติ บูรณะชาติ, 2558) “ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ใช่ว่าจะมีแต่ความรู้ในทางวิชาการ และทางการสอนเท่านั้นก็หาไม่จะต้องรู้จักการอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรม จรรยา และวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบ ในหน้าที่และในฐานะที่จะเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไปข้างหน้า การให้ความรู้หรือที่เรียกว่าการสอนนั้นต่างกับการอบรม การสอน คือ การให้ความรู้แก่ผู้เรียน ส่วนการอบรมเป็นการฝึกจิตใจของผู้เรียน ให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย...” (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตวิชาการศึกษาประสานมิตร วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2503) และ “ครูที่แท้นั้นเป็นผู้ที่ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอุตสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวม ระวังความประพฤติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลีกตัวปลีกใจจากความสะดวกสบาย และความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่ควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลางไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูน สมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาการ และความฉลาดรอบรู้ในเหตุ และผล...” (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จ พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ครูอาวุโส วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2503) แสดงให้เห็นว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องมีพฤติกรรมที่เต็มใจที่จะทำงาน ทั้งงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การสอน และงานในบทบาทพิเศษ เช่น การอบรม โดยไม่ได้คำนึงถึงการให้รางวัล หรือการกำหนดบทลงโทษ ซึ่งเรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ ข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 12 ข้อ พบว่ามีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น ข้อที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และข้อที่ 11 แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนา สอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง (Self - Development) ข้อ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้อง ช่วยเหลือ(Helping Behavior) และการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

กระทรวงศึกษาธิการทำการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาพบว่า ครูบางส่วนไม่เก่งขาดองค์ความรู้ในเรื่องที่สอน ขาดเทคนิคการสอน การเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริง มีครูจำนวนมากที่สอนไม่ตรงเอก ไม่ตรงสาขาที่ศึกษามา เมื่อบรรจุรับราชการก็เลือกบรรจุในเมืองใหญ่ ทำให้โรงเรียนในเมือง มีจำนวนครูเกินกว่าอัตราที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับโรงเรียนในชนบทหรือพื้นที่ห่างไกลก็ประสบปัญหาขาดแคลนครู ภาระงานที่นอกเหนืองานสอนมีเป็นจำนวนมาก ทั้งงานธุรการ งานสนับสนุน การประชุม สัมมนา อบรมต่าง ๆ ทำให้ชั่วโมงการสอนไม่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 4 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 123 โรงเรียน จัดและได้กำหนดให้โรงเรียนรวมกลุ่มเพื่อร่วมมือกัน ในการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ จำนวน 14 กลุ่มโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะศึกษา คือ โรงเรียนในอำเภอบ้านไร่กลุ่ม 2

โดยสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่า และภูเขาลาดเทจากทิศตะวันตกลงมาทางทิศตะวันออก โรงเรียนส่วนใหญ่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานนอกเหนืองานสอน ทั้งงานธุรการ งานสนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 ได้นำยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการมาขับเคลื่อน โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง แผนย่อยของแผนแม่บท แนวทางการพัฒนาที่ 2 เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ครู และบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครูมืออาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2, 2566)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริง ที่เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาแล้วนั้น จะส่งผลให้ครูซึ่งเป็นผู้ตามแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่อยากจะช่วยเหลือคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวนั้นเป็นพฤติกรรมที่ครูควรต้องมี และต้องแสดงออกมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงในผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู แล้วนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงในผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงในผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนที่สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 เฉพาะอำเภอบ้านไร่ จำนวน 51 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 261 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้ ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความตระหนักในตนเอง (Self-awareness) มีความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) การประมวลผลที่สมดุล (Balanced Processing) และมีมุมมองเชิงจริยธรรม

ภายในตน (Internalized Moral perspective) ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) จงรักภักดีต่อองค์การ(Organizational Loyalty) ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) และการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptivr Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 แบ่งตามโรงเรียนในอำเภอบ้านไร่ จำนวน 5 กลุ่ม ได้แก่ บ้านไร่กลุ่ม 1 จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.57 บ้านไร่กลุ่ม 2 จำนวน 13 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 25.5 บ้านไร่กลุ่ม 3 จำนวน 11 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.57 บ้านไร่กลุ่ม 4 จำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.7 บ้านไร่กลุ่ม 5 จำนวน 8 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รวมทั้งสิ้นคือ 51 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 30 คน และครู 261 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากกลุ่มประชากรที่กล่าวไปข้างต้น ซึ่งได้มาจากการสุ่มหลายขั้นตอน

2.2 ขั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

2.2.1 เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดแบ่งตามเขตการปกครองออกเป็น 4 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 123 โรงเรียน จัดและได้กำหนดให้โรงเรียน

รวมกลุ่มเพื่อร่วมมือกัน ในการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ จำนวน 14 กลุ่มโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งการเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ผู้วิจัย จึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.2.2 กำหนดสัดส่วนของจำนวนโรงเรียน ในอำเภอบ้านไร่แต่ละกลุ่ม โดยโรงเรียนในอำเภอบ้านไร่ กลุ่ม 1 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 11 โรงเรียน บ้านไร่กลุ่ม 2 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 13โรงเรียน บ้านไร่กลุ่ม 3 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 11 โรงเรียน บ้านไร่กลุ่ม 4 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน และบ้านไร่กลุ่ม 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปโดยถามประเด็นเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษาในระดับปริญญาตรี วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาที่บริหารโรงเรียน ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ครอบคลุมตัวแปร 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรการตระหนักในตน ตัวแปรความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ตัวแปรกระบวนการที่สมดุล และตัวแปรมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามแบบตอบสนองคู่ และแบบสอบถามสำหรับครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ครอบครุมทั้ง 4 ตัวแปร ตอนที่ 3 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 7 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ตัวแปรความอดทนอดกลั้น ตัวแปรจงรักภักดีต่อองค์การ ตัวแปรปฏิบัติตามกฎขององค์การ ตัวแปรความคิดริเริ่มส่วนบุคคล ตัวแปรการให้ความร่วมมือ และตัวแปรการพัฒนาตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริง กับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ มาวิเคราะห์และร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงต่อไป โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ รวม 5 ท่าน และการวิเคราะห์ผลจากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ค่าเฉลี่ย และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ รองลงมาคือมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ลำดับต่อมาคือ

กระบวนการที่สมดุล และลำดับสุดท้ายคือ การตระหนักในตน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้ความร่วมมือ รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การพัฒนาตนเอง ความคิดริเริ่มส่วนบุคคล การปฏิบัติตามกฎขององค์การ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และลำดับสุดท้ายคือ ความอดทนอดกลั้น

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอยู่ในระดับมากทั้งคู่ และองค์ประกอบของทั้งสองตัวแปรอยู่ในระดับมากทุกด้านด้วยเช่นกัน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู พบว่า ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมาก รองลงมาคือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านสุดท้ายคือการตระหนักในตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร อธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การได้ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมคือ ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และมุมมองจริยธรรมภายในตน

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติที่ 1 พัฒนาความเข้าใจในความหมายที่ลุ่มลึก ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และกระบวนการที่สมดุล มิติที่ 2 ใช้มุมมองที่ขัดแย้งเพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและมิติที่3 เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการตระหนักตน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต2 พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการให้เความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติที่ 1 พัฒนาความเข้าใจในความหมายที่ลุ่มลึก ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และกระบวนการที่สมดุล มิติที่ 2 ใช้มุมมองที่ขัดแย้งเพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและมิติที่ 3 เผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายเพื่อกระตุ้นการตระหนักตน ซึ่งทำให้เสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะไว้ 2 ประเด็น คือ การนำผลการวิจัยไปใช้งาน และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้งาน

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการวางแผนการพัฒนาตนเองด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และกระบวนการที่สมดุล เรียนรู้กระบวนการความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และกระบวนการที่สมดุลจากคนใกล้ตัว ให้เวลาในการทบทวนตนเองด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์และกระบวนการที่สมดุล เอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน รับฟังอย่างลึกซึ้ง เพื่อสะท้อนมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ใช้หลักคิดแบบกลับขั้ว เพื่อพัฒนามุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และใช้สถานการณ์ที่วิกฤติเพื่อการตระหนักตน เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาได้ด้วยตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู พบว่า องค์ประกอบด้านความอดทนอดกลั้น เป็นองค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรหาสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้องค์ประกอบด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยต่ำ พร้อมสร้างแนวทางการพัฒนาองค์ประกอบด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น และเมื่อนำผลจากการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำมาปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นแล้ว ควรนำแนวทางดังกล่าวไปทดลองใช้ แลแก็บข้อมูลจากการทดลองใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำอีกครั้งหนึ่ง

เอกสารอ้างอิง

ธีรภัทร กุโลภาส, (2559). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วารสารวิชาการ สิรินธรปริทรรศน์ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 (2021): กรกฎาคม – ธันวาคม.

สันติ บูรณะชาติ, (2558). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง.* Vol. 26 No. 3 (2558): วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต2, 2566. *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2566.*

Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). *Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Performance (Study at PT.* Urchindize Madura Branch). Journal of Business Behavior and Strategy, 7(2), 115. https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868.

Edeh, F. O., Obiageri, F. O., Joseph, O. A., & Osueke, C. N. (2020). *The influence of corporate culture on organisational change and workers discretionary behaviour. International Journal of Business Management Insight & Transformations*, *4*(1), 37-57.

Krishnan, S. (2020). *Sparsification: In Theory and Practice. Journal of Applied Mathematics and Physics*, 8, 100-106. doi: 10.4236/jamp.2020.81008.

Muzondiwa, Yvonne T., Ilze Swarts, and Cecile M. Schultz. "The relationship between transformational leadership, perceived organisational effectiveness and organisational culture in a selected multinational corporation in Africa." *SA Journal of Human Resource Management 20* (2022): 1888.