

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Guidelines for developing behavioral leadership of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 1

ชุตินา จันทินมาธร¹ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์² และศุภานกฤษ ยอดสละ³

Chutima Junthinmathorn,¹ Nawaratwadee Chinakarawat² and Suphathanakris Yodsala³

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์^{1,2,3}

Master of Educational Administration, Faculty of Education, Surindra Rajabhat University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail: 66054010114@sru.ac.th,¹ nawaratwadee.c@sru.ac.th,² Suphathanakris@sru.ac.th³

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งการวิจัยนี้ดำเนินการใน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 519 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.15–0.63 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และระยะที่ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ 5 คน และผู้เชี่ยวชาญประเมินแนวทาง 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตแตกต่างกัน 2 คู่ และผู้นำแบบทีมงานแตกต่างกัน 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งผลผลิต เน้นการพัฒนาทักษะการบริหารพื้นฐาน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวิสัยทัศน์แบบมุ่งความสัมพันธ์ การสร้างบุคลิกภาพที่เป็นกันเองและเข้าถึงง่าย แบบสายกลาง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและมีความจริงใจ แบบทีมงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในนโยบายและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาคักยภาพ ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the level of behavioral leadership among school administrators, 2) compare levels of behavioral leadership based on work experience, and 3) explore guidelines for developing behavioral leadership among school administrators. The research was conducted in three phases. In phases one and two, the sample group consisted of 519 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with discrimination indices ranging from 0.15 to 0.63 and an overall reliability coefficient of 0.88. Data were analyzed using mean, standard deviation, and one-way ANOVA. In phase three, five experts were interviewed, and another five experts evaluated the development guidelines. Instruments used included interview forms and evaluation forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of behavioral leadership among school administrators was high. 2) There was no significant difference in overall behavioral leadership based on work experience. However, significant differences were found in two pairs for task-oriented behavior and one pair for team-oriented behavior at the .05 level. 3) The proposed guidelines for developing behavioral leadership among school administrators include: for task-oriented leadership, focus on developing basic administrative skills, strategic leadership, and vision-building; for relationship-oriented leadership, focus on creating an approachable and friendly personality; for middle-of-the-road leadership, emphasize being a role model and demonstrating sincerity; and for team-oriented leadership, encourage participation in policy-making and provide platforms for idea exchange and capacity building. The evaluation results indicated that the suitability and feasibility of the proposed guidelines were at the highest level.

Keywords: Leadership Development Guidelines, Behavioral Leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพมีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้นต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาแก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557)

บทบาทของผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งแต่ละระดับจะมีบทบาทแตกต่างกัน ตามสถานภาพของแต่ละตำแหน่ง อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้บริหารจะมีความเกี่ยวพันกันกับภารกิจของหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) กระบวนการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม ดังนั้น ในกระบวนการจัดการศึกษาที่ดีของผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความกล้าหาญในการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ (Robbins, 1970) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะความเป็นผู้นำ 3 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียน คือ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางด้านความคิด ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่หลักได้เป็นอย่างดี (Katz, 1995, Hersey and Blanchard, 1993) สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า ครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นต้องมีทักษะที่เหมาะสมและทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

องค์กรที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงผลที่ได้รับก็จะสูงตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารมีหน้าที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นั่นคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ (Helriege and Slocum, 1979) ซึ่งสอดคล้องกับ (Barnard, 1972) ที่ว่าประสิทธิภาพของผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา

วัดได้จากความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การพิจารณาว่าสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ประการที่สอง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประการที่สาม ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และประการที่สี่ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Miskel, 1983) พฤติกรรมของผู้นำจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงาน กระบวนการการทำงาน และความเป็นผู้นำพฤติกรรมของผู้นำจึงต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี เป็นนักประสานงาน พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Steers, 1977)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในส่วนของการสรุปผลการดำเนินงานปัจจัยสู่ความสำเร็จ ส่วนที่ 4 ของแบบรายงาน พบว่าผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีคะแนนภาพรวม 3 มาตรฐาน อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม หากแต่ในมาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับ ดีมาก และยังพบอีกว่า มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการการศึกษาในตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่างได้ และตัวบ่งชี้ที่ 6 ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการบริหารและการจัดการศึกษารวมทั้งการให้บริการ อยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสู่ความสำเร็จในการรายงานผลการปฏิบัติงานครั้งนี้คือ ด้านผู้นำ ได้แก่ผู้บริหารมีประสบการณ์ มีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ บริหารจัดการตามพันธกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ทางวิชาการ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานมีความแตกต่างกัน



หรือไม่อย่างไร และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามผลการสังเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดย (Bartol, et al.,1998), (Likert 1961), (House 1971), (Hoy and Miskel 1991), Blake and (Mouton 1964), (กฤตเมต ปรามเนีย, 2564) และ (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2562) ได้กล่าวไว้หลายประเด็นและผู้วิจัยนำมาจำแนกเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมได้ 4 พฤติกรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง และพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 290 คน และครู 2,842 คน รวมทั้งสิ้น 3,132 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 168 คน และครู 351 คน รวมจำนวน 519 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) (1967, p. 725, อ้างถึงใน ไพศาล วรคำ, 2556, น. 100-101) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามเครือข่ายบริหารสถานศึกษาจำนวน 16 เครือข่าย ได้แก่

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. เมืองสุรินทร์ 1 | 9. ศิขรภูมิ 1 |
| 2. เมืองสุรินทร์ 2 | 10. ศิขรภูมิ 2 |
| 3. เมืองสุรินทร์ 3 | 11. ศิขรภูมิ 3 |
| 4. เมืองสุรินทร์ 4 | 12. ศิขรภูมิ 4 |
| 5. เมืองสุรินทร์ 5 | 13. ลำโรงทาบ 1 |
| 6. เมืองสุรินทร์ 6 | 14. ลำโรงทาบ 2 |
| 7. จอมพระ 1 | 15. ลำดวน |
| 8. จอมพระ 2 | 16. เขวาสินรินทร์ |

3. กลุ่มเป้าหมาย

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละกลุ่ม ดังนี้

3.1.1 กลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน เกณฑ์คุณสมบัติ 1) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางด้านการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง 2) ดำรงตำแหน่งทางวิชาการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 3) มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 4) มีประสบการณ์ในการนิเทศติดตามด้านการศึกษา

3.1.2 กลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน เกณฑ์คุณสมบัติ 1) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางด้านการบริหารการศึกษา 2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 4) มีผลงานที่โดดเด่นด้านการบริหารสถานศึกษา

3.1.3 กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน เกณฑ์คุณสมบัติ 1) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางด้านการศึกษา

2) ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ 3) มีประสบการณ์ในการนิเทศ การศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.2 ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทาง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาจากการเลือก แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหาร สถานศึกษา 168 คน และครูผู้สอน 351 คน รวมจำนวน 519 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบ (F-test) แบบวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA ในแบบที่พบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินแนวทางการพัฒนาพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ แนวทาง

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ ข้อมูลสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1) ต่ำกว่า 10 ปี	173	33.30
2) ระหว่าง 10 – 20 ปี	74	14.30
3) มากกว่า 20 ปี	272	52.40
2. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	168	32.37
ครูผู้สอน	351	67.63
รวม	519	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทั้งหมด 519 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 519 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากร้อยละ 52.40 มีประสบการณ์ การทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งตำแหน่งปัจจุบันที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ดำรงอยู่มากที่สุดคือ ครูผู้สอน ร้อยละ 67.63



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. แบบมุ่งผลผลิต	4.34	0.73	มาก
2. แบบมุ่งความสัมพันธ์	4.21	0.75	มาก
3. แบบสายกลาง	4.22	0.76	มาก
4. แบบทีมงาน	4.23	0.76	มาก
รวม	4.25	0.73	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $S.D. = 0.73$) โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลผลิต อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.73$) 2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.76$) 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสายกลาง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.76$) และ 4) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = 0.75$)

ระยะที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ในภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ผลการทดสอบ ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	ต่ำกว่า 10 ปี	173	4.36	0.32 มาก
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	74	4.62	0.19 มากที่สุด
	มากกว่า 20 ปี	272	4.25	0.95 มาก
	รวม	519	4.34	0.73 มาก
2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์	ต่ำกว่า 10 ปี	173	4.18	0.45 มาก
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	74	4.25	0.24 มาก
	มากกว่า 20 ปี	272	4.21	0.97 มาก
	รวม	519	4.21	0.75 มาก
3. พฤติกรรมแบบสายกลาง	ต่ำกว่า 10 ปี	173	4.16	0.49 มาก
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	74	4.35	0.23 มาก
	มากกว่า 20 ปี	272	4.21	0.97 มาก
	รวม	519	4.22	0.76 มาก
4. พฤติกรรมแบบทีมงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	173	4.15	0.48 มาก
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	74	4.43	0.25 มาก
	มากกว่า 20 ปี	272	4.23	0.97 มาก
	รวม	519	4.23	0.76 มาก
ภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	173	4.21	0.35 มาก
	ระหว่าง 10 - 20 ปี	74	4.41	0.16 มาก
	มากกว่า 20 ปี	272	4.23	0.95 มาก
	รวม	519	4.25	0.73 มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $S.D. = 0.16$) ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.95$) และ ต่ำกว่า 10 ปี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.21$, $S.D. = 0.35$)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบ
(F-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลการทดสอบรายคู่
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต						
ระหว่างกลุ่ม	5.172	2	2.586	5.036*	0.007	มีความแตกต่าง
ภายในกลุ่ม	172.548	516	0.514			
รวม	177.720	518				
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์						
ระหว่างกลุ่ม	0.168	2	0.084	0.146	0.864	ไม่มีความแตกต่าง
ภายในกลุ่ม	192.445	516	0.573			
รวม	192.613	518				
พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง						
ระหว่างกลุ่ม	1.210	2	0.605	1.045	0.353	ไม่มีความแตกต่าง
ภายในกลุ่ม	194.560	516	0.579			
รวม	195.770	518				
พฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน						
ระหว่างกลุ่ม	2.633	2	1.316	2.281	0.104	ไม่มีความแตกต่าง
ภายในกลุ่ม	193.910	516	0.577			
รวม	196.543	518				
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (ภาพรวม)						
ระหว่างกลุ่ม	1.530	2	0.765	1.458	0.234	ไม่มีความแตกต่าง
ภายในกลุ่ม	176.287	516	0.525			
รวม	177.816	518				

จากตารางที่ 4 เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเมื่อค่า F เท่ากับ 1.458 ไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าไม่มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่มีความแตกต่างกันแต่ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	ประสบการณ์ใน การทำงาน		ต่ำ กว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี
ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	ประสบการณ์ใน การทำงาน			
		$\bar{X}$	4.36	4.62
พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งผลผลิต	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.62	0.26*	
	มากกว่า 20 ปี	4.25	0.11	0.37*
		$\bar{X}$	4.18	4.25
พฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่ง ความสัมพันธ์	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.25	0.07	
	มากกว่า 20 ปี	4.21	0.03	0.04
		$\bar{X}$	4.16	4.35
พฤติกรรมผู้นำ แบบสายกลาง	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.35	0.19	
	มากกว่า 20 ปี	4.21	0.05	0.14
ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม	ประสบการณ์ ในการทำงาน		ต่ำ กว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 - 20 ปี
		$\bar{X}$	4.15	4.43
พฤติกรรมผู้นำ แบบทีมงาน	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.43	0.28*	
	มากกว่า 20 ปี	4.23	0.07	0.20
		$\bar{X}$	4.21	4.41
โดยรวม	ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.41	0.20	
	มากกว่า 20 ปี	4.23	0.01	0.19

หมายเหตุ.* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปีมากที่สุด ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำ



กว่า 10 ปี น้อยที่สุด และค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาแบบมุ่งผลผลิต จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาแบบทีมงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามเกณฑ์การพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ประกอบไปด้วย 4 ประเด็นหลัก คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน โดย จำแนกในประเด็นที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลปรากฏ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มี 3 แนวทาง สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี มี 3 แนวทาง และสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มี 3 แนวทาง แนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ มี 7 แนวทาง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง มี 6 แนวทาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มี 5 แนวทาง และ สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10 - 20 ปี มี 5 แนวทาง

ตารางที่ 6 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

แนวทาง การพัฒนา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
1. พฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่ง ผลผลิต	4.96	0.06	มากที่สุด	4.93	0.15	มากที่สุด
2. พฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่ง ความสัมพันธ์	5.00	0.00	มากที่สุด	4.98	0.06	มากที่สุด
3. พฤติกรรม ผู้นำแบบสาย กลาง	4.82	0.40	มากที่สุด	4.87	0.26	มากที่สุด
4. พฤติกรรม ผู้นำแบบ ทีมงาน	4.88	0.26	มากที่สุด	4.90	0.23	มากที่สุด
รวม	4.91	0.18	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, $S.D. = 0.18$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, $S.D. = 0.18$) โดยผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และความเป็นไปได้มากที่สุดคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 5.00$, $S.D. = 0.00$) และ ($\bar{X} = 4.98$, $S.D. = 0.06$) ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และความเป็นได้น้อยที่สุดคือพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X} = 4.82$, $S.D. = 0.40$) และ ($\bar{X} = 4.87$, $S.D. = 0.26$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าเมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ (F-test) แบบวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิตของผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับ ระหว่าง 10 - 20 ปี และคู่ของระหว่าง 10 - 20 ปี กับ มากกว่า 20 ปี นอกจากนี้แบบที่งานแตกต่างกันในคู่ของต่ำกว่า 10 ปี กับ ระหว่าง 10 - 20 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี มากที่สุด ในขณะที่ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี น้อยที่สุด และค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา แบบมุ่งผลผลิต จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10-20 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา แบบที่งาน จากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี สูงกว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า 4 ด้านสรุปดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งผลผลิต จำแนกตามความแตกต่างของประสบการณ์การทำงาน สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสามารถของบุคคล มีการสื่อสาร การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในด้านที่ถนัด พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น และปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง และสัมฤทธิ์ผลในทุก ๆ งาน สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ควบคุม ติดตาม การปฏิบัติงานในขณะเดียวกันต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากร สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษา ดูแลและสนับสนุนครูที่มีประสบการณ์น้อย จัดโครงการที่สนับสนุนกับการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นภาพรวมของสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาแนวทางการสอนใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจให้ใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัย เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมเวทีอภิปรายด้านการศึกษา เช่น สัมมนาวิชาการ หรือการประชุมระดับเขต สร้างโอกาสให้ครูเป็นตัวแทนสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้แทนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก ใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบโค้ชชิ่ง (Coaching Leadership) ให้บุคลากรและให้คำแนะนำอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม, การศึกษาต่อ หรือการวิจัยในชั้นเรียน และสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนในเชิงนโยบาย มีส่วนร่วมในนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา พัฒนาแนวคิดการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหาร ส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีการวิจัยที่สามารถนำไปใช้จริง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและ สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่าง



ชัดเจนให้ทุกฝ่ายรับรู้ เน้นการบริหารที่คำนึงถึงความยั่งยืนทั้งในด้านการศึกษา สร้างภาวะผู้นำในเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร สร้างบรรยากาศที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีบทบาทในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหาร และผู้บริหารใช้การประเมินผลแบบองค์รวมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านการศึกษาและการพัฒนาองค์กร

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครู และทุก ๆ คนรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ สร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเหตุผลซึ่งกันและกัน อีกทั้งวางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียงกับกลุ่มของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเน้นการปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ

3.3 แนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แบบสายกลาง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ เข้าใจถึงความรู้สึกของบุคลากร สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งผู้บริหาร รวมถึงบุคลากร กำกับ ติดตาม และให้กำลังใจ การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ สร้างบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ โดยการวางตัวเป็นกลางกับครูและบุคลากร มีการปฏิสัมพันธ์กับครู บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อรับฟังความคิดเห็นครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังต้องมีหลักการตัดสินใจด้วยเหตุและผล บนพื้นฐานของความถูกต้อง

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบทีมงานจำแนกตามความแตกต่างของประสบการณ์การทำงาน สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรมีแผนกลยุทธ์โดยทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น มีการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ผู้บริหารมีการเสริมแรงแก่ครูและบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา ทุกฝ่ายรับทราบตนเอง มีจิตสำนึกที่ดี มีจริยบรรณ ให้อยากแก่ครูและบุคลากร ทั้งส่งเสริมให้บุคลากรให้อยากซึ่งกันและกัน เมื่อ

เกิดความขัดแย้ง มีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดประชุมวางแผนการปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ให้กำลังใจครูและบุคลากรทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจเมื่อมีโอกาส สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-20 ปี ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายภายในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับทีมงาน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนางานแบบเป็นทีม กระจายอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร โดยใช้ประสบการณ์ที่มีเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับครูรุ่นใหม่ เป็นต้นแบบของวัฒนธรรมองค์กร สร้างมาตรฐานที่ดีให้บุคลากรปฏิบัติตาม จัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ร่วมมือกับเครือข่ายโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการบริหาร พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและคณะครู ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารในเครือข่ายต่าง ๆ และส่งเสริมโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลผลิต ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทีมงาน ผู้บริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสายกลาง ผู้บริหารมีความเป็นมิตรและสุภาพต่อผู้ร่วมงาน และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ เนื่องจากผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชยา สุทธิแสง (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของปริยานุช มุลมั่ง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่าง แสดงว่าไม่มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการรับรู้ของผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเชษ วรณไชย (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 7 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 7

เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่ง และตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ พิชยา สุทธิแสง (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยานุช มุลมั่ง (2565) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหาแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีมพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งผลผลิต สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการบริหารพื้นฐาน สร้างแรงบันดาลใจ และการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 - 20 ปี ผู้บริหารควรเน้นพัฒนาผู้นำในเชิงกลยุทธ์และการกระจายการบริหาร



พัฒนาความสามารถในการจัดการทีมงานและการทำงานเป็นทีม และสำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ผู้บริหารควรพัฒนาผู้นำในระดับสูง เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืนและการส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรในสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครู และทุก ๆ คน รับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสายกลาง ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความจริงใจ เข้าใจถึงความรู้สึกของบุคลากร สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งผู้บริหาร รวมถึงบุคลากร กำกับติดตาม และให้กำลังใจการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแบบทีมงาน สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีแผนกลยุทธ์ โดยทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น มีการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ผู้บริหารมีการเสริมแรงแก่ครูและบุคลากร เมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดนโยบายและพัฒนาองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีบทบาทในการบริหาร นอกจากนี้ยังเน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้มีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต้องสอดคล้องประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนในช่วงนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลายแนวคิด และหลายทฤษฎี ยกตัวอย่างเช่น แนวคิดของ Bartol (1998) ที่กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการ และวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานโดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้อง หรือ

เสนอเงื่อนไข การทำงานได้น้อยมาก และพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตาม เน้นให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของ ผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตาม เพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้คน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991) ที่ได้สรุปสาระของการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่มีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุน และเพิ่มความภาคภูมิใจ และเกียรติยศของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ชอบที่จะนิเทศการปฏิบัติงานของผู้คนโดยกลุ่มมากกว่าบุคคลใด บุคคลหนึ่งตามลำพัง รวมทั้งการตัดสินใจด้วยซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลผลิต คือ ผู้นำที่มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ค่อนข้างสูงกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย ในขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับ ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ที่กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำในยุคแรกเริ่มด้วยการสังเกตบุคลิกลักษณะ (Trait) ของบุคคลสำคัญหรือของผู้นำ และนำมาจัดทำเป็นรายการว่าผู้มีคุณสมบัติเช่นนี้จึงเรียกว่าผู้นำ หรือถ้าประสงค์จะเป็นผู้นำต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติเช่นนี้ อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้ 4 ประเภท คือ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ช่วยให้บุคคลอื่น ผู้นำแบบทีมเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมสมาชิกทีมงานให้พัฒนาความสัมพันธ์ให้ใกล้ชิดและกลมเกลียวกัน ผู้นำแบบสายกลาง เป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นความกระตือรือร้นของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายหรือให้มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ผู้นำแบบมุ่งผลผลิต เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้ทีมงานบรรลุเป้าหมาย

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง และเข้าถึงได้ง่าย ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครู และทุก ๆ คน มีการรับฟังความคิดเห็นจากครู บุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษามีการประชุมพบปะ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้แก่ครูและ

บุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีเหตุผลซึ่งกันและกัน ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ไม่เอนเอียงกับกลุ่มของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเน้นการปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำ โดย Bartol (1998) กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของ ผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ตาม เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (1991) ที่ได้สรุปสาระของการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่มีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุน และเพิ่มความภาคภูมิใจ และเกียรติยศของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย อีกทั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านการมุ่งความสัมพันธ์ โดยสามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสร้างบุคลิกภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจและสามารถปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับภาวะผู้นำโดยรวมและส่งผลดีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในระยะยาว

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 สามารถนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยควรมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ลักษณะเฉพาะ และความต้องการของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 แบบมุ่งความสัมพันธ์ เช่น เพศของ ผู้บริหารหรือครูผู้สอน ระยะเวลาการทำงานร่วมกัน หรือ ทักษะคติของตำแหน่งที่แตกต่างกัน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน หรือภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทิศของชุมชน หรือผู้ปกครอง เพื่อเปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามตัวแปรอื่นๆ เช่น วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่ง หรือเพศ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ดร.นรรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชนกฤษะ ยอดสละ และประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ทรงคุณค่าประโยชน์ยิ่ง ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และประเมินแนวทาง กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในการดำเนินการวิจัย

รายการอ้างอิง

- กฤตเมต ปราณียา. (2564). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ปริญญ์ มูลมั่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.



- พิชยา สุทธิแสน (2562). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพศาล วรคำ. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา Educational Research*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570*. สุรินทร์: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อภิเชษ วรณไชย. (2559). *การศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Barnard, C.I. (1972). *The Functions of the Executives*. Boston: Harvard University Press.
- Bartol, K.M. (1998). *Management: A Pacific Rim Approach*. (2nd ed). Roseville. NSW: McGraw Hill.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (1979). *Organizational Behavior*. (2nd ed). Paul: West.
- Hersey, P.& Blanchard, K.H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- House, R.J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339.
- Hoy, W.& Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration: Theory. Research and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Katz, R.L. (1995). Skill of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 31-42.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Miskel, C.D. (1983). David Mc Donald and Susan Bloom. "Structural and Expectancy Linkages within School and Organizational Effectiveness". *Educational Administration Quarterly*, 19(1), 49-82.
- Robbins, S.P. (1970). *Organizational Behavior*. (9th ed). New York: Prentice-Hall, Inc.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.