

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี
LEADER BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS OF SAIYOKNOIWITTAYA SCHOOL,
KANCHANABURI PROVINCE

ณิชนันท์ ศรีวเลรัตน์¹

NIDCHANAN SRIWALEERAT

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

PRASERT INTARAK

บทคัดย่อ

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ พฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าวจิตใจ ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม และผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา มีแนวทางการพัฒนาในด้านผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ 5 แนวทาง คือ 1) ส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแล ทุกข์สุขของบุคลากร 2) ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว 3) ให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ของบุคลากร 4) ส่งเสริมบุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน 5) สร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find 1) leader behavior of administrators of Saiyoknoi Wittaya school and 2) the development guidelines for leader behavior of Saiyoknoi Wittaya school. The population were 30 personnel's from Saiyoknoi Wittaya school. The instrument used in this research were a questionnaire and focuses group discussion form and structured interview regarding leader behavior of administrators according to the concept of Daniel E. Griffith. The statistic used in the research were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Leader behavior of school administrators of school overall and individually, was found at a high level: ranking from the highest mean to the lowest mean as follow: the school administrator as a coordinator, the school administrator as effective speaker, the school administrator as recognizer, the school administrator as improver, the school administrator as a social man, the school administrator as an initiator, and the school administrator as a helper.
2. The development guidelines for leader behavior of Saiyoknoi Wittaya school in the school administrator as a helper have 5 aspects: 1) the school administrator 1) Promoting assistance and attention, 2) the school administrator as Cooperate to solve problems both in work and personal matters., 3) the school administrator as Pay attention to the welfare and services of personnel 4) Promote personnel growth in their work. 5) Create Creative atmosphere Make the people work together

Keyword: LEADER BEHAVIOR.

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารสมัยใหม่ที่สามารถแพร่กระจายข่าวสาร ข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)

มีแนวคิดในการเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้ เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคมและ ระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัว รองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12(พ.ศ. 2560 – 2564) ในภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงกับองค์กร ดังนั้นองค์กรใดที่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ องค์กรนั้นต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีความรู้ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานสถานศึกษาทุกด้าน ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานที่หลากหลายเพื่อช่วยให้องค์กรมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นระบบในทุก ๆ ด้าน เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบ

ในส่วนของการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีนโยบายแน่วแน่ที่จะส่งเสริมให้โรงเรียนในสังกัดพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา เพื่อเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และนำโรงเรียนสังกัดเข้าสู่ระบบรองรับคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ภายในปี (พ.ศ.2559-2563) ส่งผลให้ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการศึกษาในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมทำให้เห็นความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำในการบริหารการศึกษา พบว่า ผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีความเหมาะสมตรงกับสถานการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ (Objective)

- 1.เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา
- 2.เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตวิธีการวิจัย (Methodology)

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้ คือการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยใช้หลักทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของกริฟฟิธส์ (Griffiths) (Griffiths, Daniel E.1956, 243-253) ซึ่งได้เสนอพฤติกรรมผู้นำไว้จำนวน 7 ด้าน 1) ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม 2) ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ 4) ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ 5) ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าวจิตใจ 6) ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน และ 7) ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู

15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
15 คน รวม 30 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บ
ข้อมูลในช่วง ระหว่าง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561
ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 2
ลักษณะคือ

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับ
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
เพศอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน
โรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับ
พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารตามแนวคิดของ
กริฟฟิธส์ (Griffiths) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย
7 ด้าน คือ

2.1 ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม
หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร ที่มีความคิดริเริ่มงาน
ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน เสนอแนะวิธีการ
ปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากร ให้ความร่วมมือ
กับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ใน
การปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหา
ความรู้และใช้เทคนิคและวิธีการทำงานหลากหลาย
มีจิตใจกว้างเปิดโอกาสให้กับบุคลากรมีส่วนร่วมใน
การทำงาน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการ
บริหารงาน เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ
เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ

2.2 ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข

หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้น และจูงใจ
บุคลากรให้มีการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผล
งานที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่รักษาประสิทธิภาพ
การทำงานของตนเองและส่งเสริมบุคลากรที่อยู่
รอบข้างให้มีความสามารถด้วย สนับสนุนให้
บุคลากรก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพที่สนใจโดยการส่ง
เข้าประชุม อบรม สัมมนา หรือให้โอกาสศึกษาต่อ
เพื่อนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ ที่ได้มาปรับปรุง
การทำงาน ส่งเสริมสนับสนุน มีการเชิญวิทยากร
ภายนอกมาให้คำปรึกษาแนะนำ และ ให้ความรู้
ต่างๆ มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ไข
ปัญหา เพื่อการพัฒนางานร่วมกับบุคลากรใน
หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

2.3 ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ
หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่สนับสนุนบุคลากรให้
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความเป็นกันเอง
เข้าใจปัญหาส่วนตัวของบุคลากรมอบหมายงาน
ให้กับบุคลากรตรงความรู้ ความสามารถ ยกย่อง
ชมเชยแสดงความยินดีและให้กำลังใจ บุคลากรที่
ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความ
ยุติธรรม และวางตนเป็นกลางให้ความเสมอภาค
กับบุคลากรในหน่วยงาน

2.4 ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ
หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ให้ความช่วยเหลือเอา
ใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากร ให้ความร่วมมือใน
การแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว
ให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการ และการบริการ
ต่างๆ ของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือส่งเสริม
บุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็น
ผู้สร้างบรรยากาศ ที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากร
ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.5 ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าวจิตใจ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร ใช้กิริยา วาจา ท่าทางที่สุภาพ กับบุคลากรในหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการสั่งการใดๆ ในหน้าที่ สามารถคลี่คลายความตึงเครียดในที่ประชุม สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนทุกระดับโดยไม่ประมาทหรือเคอะเขิน สามารถชี้แจงด้วยวาจา เกี่ยวกับนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน มีความสามารถในการใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะและเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในการทำงานร่วมกันทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

2.6 ผู้นำ ในฐานะผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้นำ หรือผู้บริหารเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการทำงาน จัดหาและอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ระบบการสื่อสารที่เพียงพอ และใช้การได้รวดเร็ว จัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กัน เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.7 ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหาร ที่สามารถวางตนเข้ากับบุคคลทุกประเภท ร่วมกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอันควร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพเชื่อถือศรัทธาของชุมชน สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนและสังคม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อุทิศเวลาทุนทรัพย์เพื่อก่อประโยชน์ให้กับส่วนรวมตามสมควร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เพื่อวัดระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของ กริฟฟิธส์ จำนวน 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการนี้ โดยจัดสัมภาษณ์ เพื่อตอบประเด็นคำถาม และแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นคำตอบที่มีคุณค่า เป็นข้อเสนอแนะ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม

งานวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น จากงานวิจัยของ นางอัมพร ศรีอินทร์ ซึ่งมีค่า IOC ของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.5 – 1.00 มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .965 (อัมพร ศรีอินทร์ , 2559: 56).

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

งานวิจัยนี้ผู้วิจัย บันทึกการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 6 - 12 คน ใช้ประเด็นในการสนทนา คือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้า สืบค้นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการวารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพของวิจัย นำเครื่องมือมาใช้กับประชากร และเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี รวม 30 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
(1) ชาย	10	33.33
(2) หญิง	20	66.67
รวม	30	100.00

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
(1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	8	26.67
(2) 31-40 ปี	15	50.00
(3) 41-50 ปี	6	20.00
(4) 51 ปี ขึ้นไป	1	3.33
รวม	30	100.00
3.ระดับการศึกษา		
(1)ปริญญาตรี	23	76.67
(2) ปริญญาโท	7	23.33
รวม	30	100.00
4.ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน		
(1) ผู้บริหารโรงเรียน	1	3.33
(2) ครู	14	46.67
(3) คณะกรรมการสถานศึกษา	15	50.00
รวม	30	100.00
5.ประสบการณ์ในการทำงาน		
(1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี		
(2) 6-10 ปี	12	40.00
(3) 11-15 ปี	9	30.00
(4) 16 – 20 ปี	3	10.00
(5) 21- 25 ปี	4	13.33
(6) 26 ปีขึ้นไป	1	3.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาเป็นเพศ ชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองมาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 อายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็น

ร้อยละ 20.00 และ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ข้าราชการครูจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้มัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ด้าน	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	μ	σ	ระดับ
1	ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม	4.26	0.58	มาก
2	ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.31	0.72	มาก
3	ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ	4.33	0.63	มาก
4	ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ	3.22	0.57	น้อย
5	ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าวจิตใจ	4.38	0.54	มาก
6	ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน	4.40	0.73	มาก
7	ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี	4.29	0.75	มาก
รวม		4.17	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.73$) ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าวจิตใจ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.54$) ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.63$) ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.72$) ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.75$) ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.58$) ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่ง อยู่ระหว่าง 0.54 - 0.80 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา

จากพฤติกรรมกรรมผู้นำในด้านต่อไปนี้ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าทุก ๆ ข้อ ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหาร ข้าราชการครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อทราบผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ

จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุดของทั้ง 7 ด้าน คือพฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือ ส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัวให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไตรโยคน้อย วิทยา จังหวัดกาญจนบุรี สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียง ตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าว จิตใจ ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ ดี ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม และผู้นำในฐานะ ผู้ให้ความช่วยเหลือ

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัด กาญจนบุรี ในด้านพฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ให้การ ช่วยเหลือ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐาน เลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ผู้บริหารให้ความ ช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแล ทุกข์สุขของบุคลากร อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารเป็นผู้สร้าง บรรยากาศที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมบุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทั้ง เรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว และผู้บริหารให้ ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ของบุคลากร

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยาโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ของการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา มีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมมีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ ในระดับมาก เป็น เพราะผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา มีพฤติกรรมการแสดงออกเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม งานใหม่ ๆ ซึ่งผู้บริหารมีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน โดยพิจารณาตามรายข้อ พบว่าผู้บริหารเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และใช้เทคนิค และวิธีการทำงานที่หลากหลาย ผู้บริหารมีจิตใจ กว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน และ ผู้บริหารเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ กำหนดแบบแผนงานการบริหารให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อดำเนินไปสู่ จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน คิดวางแผนในการบริหาร อย่างเป็นระบบ มองการณ์ไกล ริเริ่ม ผลงานใหม่ๆ ให้กับโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มองกว้าง

คิดไกล และทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัย ของ สนอง เพ็ชรฉกรรจ์ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ ในระดับมาก วินัย ทิมย้ายงาม ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ เจริญมงคล ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขต อำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ด้านการมีความคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths) ที่กล่าวถึงผู้บริหาร ที่มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากรทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ ปฏิรูปการศึกษาตามตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 กับการนำนโยบายปฏิรูปไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพสำนักงานการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2546 ซึ่งบุคลากรมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะหัวหน้า สถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ต้องให้ความสนใจ แสวงหา ความรู้ หมั่นศึกษาแนวทางปฏิรูปการศึกษาอันจะทำให้ เป็นผู้ มีวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานจากเหตุผล ดังกล่าว ทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องการให้ ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำด้านความคิดริเริ่มอยู่ ในระดับมาก เพื่อทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันการเสนอวิธีปฏิบัติงานที่ดี

กว่าเดิม พัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.2. พฤติกรรมผู้นำด้านรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมมีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะส่วนใหญ่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา ในด้านการปรับปรุงแก้ไขอยู่ ในระดับมากนั้น พิจารณาดตามรายชื่อ พบว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่รักษาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและส่งเสริมบุคลากรที่อยู่รอบข้างให้มีความสามารถด้วย ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ โดยการส่งเข้าประชุมอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำปรึกษา แนะนำให้ความรู้ต่าง ๆ

ผู้บริหารมีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแก้ไขปัญหา เพื่อการพัฒนาร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถช่วยแก้ไขปัญหาในโรงเรียน มีความจริงใจ และปรารถนาดีเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ โดยการส่งเข้าประชุมอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์ศักดิ์ เจริญมงคล ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับ วินัย ทิมย้ายงาม ได้ศึกษา

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ แทนเจ็ดริ้ว ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารในทัศนะของ ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก สังกัดเทศบาลสมุทรสาคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านรู้จักปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วผู้บริหารจึงต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหา แนวทางการปรับปรุงวิธีการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 พฤติกรรมผู้นำด้านการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก พิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเอง ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตรงความรู้ ความสามารถผู้บริหารยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และให้กำลังใจบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความยุติธรรม และวางตนเป็นกลาง ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรในหน่วยงานบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากผลการวิจัย ด้านให้การยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากทุกรายการนั้นผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน นอกจากนี้ผู้บริหารยังศึกษาวิเคราะห์

และมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของครูอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและให้กำลังใจบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนง เพ็ชรฉกรรจ์ ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ แทนเจ็ดริ้ว ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารในทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียน เทศบาลวัดโกรกกรากสังกัดเทศบาลสมุทรสาคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ทิมย้ายนาม ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารให้กำลังใจ ให้ความจริงใจกับผู้ร่วมงานเข้าใจปัญหาส่วนตัว มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ยอมรับผลสำเร็จในการทำงานของผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานและ เห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกคนและมีความยุติธรรม

1.4 พฤติกรรมผู้นำด้านให้ความช่วยเหลือโดยรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับน้อย เป็นเพราะส่วนใหญ่ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา พิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ในข้อผู้บริหารยังให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแล ทุกข์สุขของ

บุคลากร ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหา ทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารยังให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมบุคลากรมีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ของบุคลากรยังไม่ทั่วถึง รวมทั้งผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ยังพบว่าอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศักดิ์ เจริมมงคล ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ด้านให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ทิมย้านาม ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ แทนเจ็ดริ้ว ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของ ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก สังกัดเทศบาลสมุทรสาคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับน้อยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของบุคลากร และจะมีการเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าร่วมประชุมแค่ 2 ครั้งต่อปีการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันน้อย

1.5 พฤติกรรมผู้นำด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก พิจารณาตามรายชื่อ พบว่าผู้บริหารใช้กริยา วาจา

ท่าทาง ที่สุภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารใช้เหตุผลในการสั่งการใด ๆ ในหน้าที่ผู้บริหารสามารถคลี่คลายความตึงเครียดในที่ประชุม ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสามารถพูดในที่ประชุมกับคนทุกระดับโดยไม่ประมาทหรือเคอะเขิน ผู้บริหารสามารถชี้แจงด้วยวาจาเกี่ยวกับนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้อง ตามกาลเทศะ และเป็นกันเอง ด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมากทุกรายการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยาสามารถชี้แจงด้วยวาจาเกี่ยวกับนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน การใช้กริยา ท่าทางที่สุภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้ บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่สามารถคลี่คลายความตึงเครียดในที่ประชุมและใช้ เหตุผลในการสั่งการใดๆ ในหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนัช ชุมนุม ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนวัดเทวสุนทร สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ แทนเจ็ดริ้ว ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารใน ทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก สังกัดเทศบาลสมุทรสาคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการพูดชักจูง

ให้ผู้ร่วมงานได้ คล้อยตามหรือสามารถพูดชี้แจงในเรื่อง ต่าง ๆ ได้ ชัดเจน ยังสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ หน่วยงานอื่น ๆ และชุมชนได้ เข้ามาสนับสนุนการ ดำเนินงานของโรงเรียนได้ ด้วยความเต็มใจ ทั้งยังสามารถพูด เคลี้ยกล่อมเมื่อมีกรณีพิพาทระหว่างครู และสามารถพูดคลี่คลายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุม

1.6 พฤติกรรมผู้นำด้านการประสานงาน โดยรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ ในระดับมาก พิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการทำงาน ผู้บริหารจัดหาและอำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ ระบบการสื่อสารที่เพียงพอและใช้การได้รวดเร็วและผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีอันดีต่อกัน ส่งผลพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา ด้านการประสานงานอยู่ ในระดับมากเกือบทุกรายการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้จัดให้มีโครงการสัมมนาพัฒนาบุคลากรพาไปศึกษาดูงานต่างจังหวัด บุคลากรได้ พบปะให้สังสรรค์กันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีในหมู่คณะ นอกจากนี้ โรงเรียนยังได้รับความร่วมมือสนับสนุนจาก คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกด้วยดีเสมอมา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรศักดิ์ เจริญมงคล ที่ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการประสานงานอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย ทิมย้านาม ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อนงค์ แทนเจ็ดริ้วที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารในทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกรากสังกัดเทศบาลสมุทรสาคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการประสานงานอยู่ ในระดับมาก เพราะผู้บริหารโรงเรียนสามารถประสานสัมพันธ์ ให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรการให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี และเข้าใจบทบาทหน้าที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานในโครงการต่างๆ อำนวยความสะดวกในด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และจัดให้ ผู้ร่วมงาน มีการพบปะสังสรรค์กันตามสมควรเพื่อสร้างความสามัคคี และเข้าใจตรงกัน

1.7 พฤติกรรมผู้นำด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยรวมมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ ในระดับมาก ผู้บริหารสามารถวางตนเข้ากับบุคคลทุกประเภท พิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารร่วมกิจกรรมประสานสัมพันธ์กับชุมชนตามโอกาสอันควร ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพเชื่อถือศรัทธาของชุมชน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนและสังคม

ผู้บริหารมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อุทิศเวลา พันทรรพย์ เพื่อก่อประโยชน์ให้กับส่วนรวมตามสมควรด้านการเข้าสังคม ได้อยู่ในระดับมากทุกรายการ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร เข้าร่วม กิจกรรมประสานสัมพันธ์ กับชุมชนตามโอกาสอันควร สามารถวางตนเข้ากับ บุคคลทุกประเภท ประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่เคารพ เชื่อถือศรัทธาของชุมชน และสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกิจกรรม สาธารณประโยชน์ ในชุมชนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนง เพ็ชรฉกรรจ์ ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการเข้าสังคมได้ด้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของวินัย ทิมย้านาม ได้ศึกษาพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการ เข้าสังคมได้ด้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อนงค์ แทนเจ็ดริ้ว ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ พึงประสงค์ ของผู้บริหารในทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียน เทศบาลวัดโกรกกรากสังกัดเทศบาล สมุทรสาคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านการเข้าสังคมได้ด้อยู่ ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวนซ์ ชุมนุญ ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนวัดเทวสุนทร สังกัด สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเข้า สังคมได้ด้อยู่ ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าการสร้าง สัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับการบริหารการศึกษา ในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องวางตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภท

ร่วมกิจกรรมประสานกับชุมชน มีใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีใจกว้างเสียสละ เพื่อก่อประโยชน์ ส่วนรวมและ ประพฤติตนเป็นที่เคารพเชื่อถือศรัทธา ของชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา ในการพัฒนา ด้านพฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ให้การช่วยเหลือ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายชื่อ โดย เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่าผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแล ทุกข์ สุขของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ทำให้ บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ลำดับถัดมา ในข้อผู้บริหารให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาทั้ง เรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว รวมทั้งผู้บริหาร ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมบุคลากรมีความ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในข้อของผู้บริหารให้ ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ของบุคลากร มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นแนวทางที่ได้รับ การพัฒนาที่เหมาะสมที่สุด คือการแสดงออกดูแล สวัสดิการด้วยความเอาใจใส่อย่างแท้จริง รวมทั้ง ช่วยเหลือดูแลด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัด กาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา พบว่า สิ่งที่ทำ

ให้การบริหารในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรใช้กิจกรรมแบบประสานงานในการบริหาร เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาด้านระบบดูแลนักเรียน หรือการประสานงานระหว่างชุมชนกับโรงเรียน เช่น การประสานงานกับกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ เป็นต้น

ในด้านพฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ให้การช่วยเหลือ พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการและการบริการต่าง ๆ ของบุคลากร การแสดงออกถึงความห่วงใยดูแลและการให้คำปรึกษาของผู้บริหารยังไม่แสดงออกอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานขาดกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักในเรื่องของการช่วยเหลือ เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรกๆ โดยบรรจุเป็นโครงการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษาให้

ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ได้เสนอแนวทางว่า ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยใช้การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน สามารถใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และหากิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีกันในทุกหมู่คณะ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำจากนักจิตวิทยาท่านอื่น

เอกสารอ้างอิง

งานแผนและนโยบายโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา, แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ.2557– 2560, (โรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา), 7-8.

ธีรศักดิ์ เจริญมงคล. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขต อำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

พรวนิช ชุมชุม. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนวัดเทพสุนทร สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2556.

วินัย ทิมย้ายงาม, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทราเขต 2”, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.

สนอง เพ็ชรฉรรจ, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1, (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา สาขาการบริหารศึกษบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546

สุธาสินี เพชรกระจ่าง, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา สาขาการ
บริหารศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). 2556, ผลประเมินสถานศึกษา
ระดับขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) โรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยาจังหวัดกาญจนบุรี
(เอกสารสำเนา).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. (กรุงเทพฯ:บริษัทพริก
หวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 67.

อนงค์ แทนเจ็ดริ้ว, “พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาลวัด
โกรกกราก สังกัดเทศบาลสมุทรสาคร”. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2551.

อัมพร ศรีอินทร์, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวันนินสุขาราม” (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559).

Griffiths, Daniel E. *Human Relations in School Adminidtration*, (New York : Appleton-Century-
Crofts, Inc., 1956), 243-253.

Midwest Administration Center, University of Chicago, 1959), 4.1967), 86.

Likert, Rensis. *New Pattern of Management*, (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall Inc., 1969),
4-10

