

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ*

BEHAVIORAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE, BUENG KAN
VOCATIONAL INSTITUTE

สมฤทัย โพรพันไม้¹ และ กฤษฎา วัฒนาศักดิ์²

Somruethai Popunmai¹ and Kritsada Wattanasak²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻²Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: spopunmai026@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับของการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

* Received 30 March 2025; Revised 1 June 2025; Accepted 6 June 2025



3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพบ้านเมือง เทคโนโลยีและยุคสมัย เป็นที่ยอมรับ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ภาคเครือข่ายของสถานศึกษาซึ่งจะทำให้การบริหารงาน การดำเนินโครงการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารจะต้องร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินการสอนของครูอย่างมีระบบ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและนำไปสู่การใช้หลักสูตร ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายตามหลักสูตรที่กำหนด ตลอดจนควรมีการวัดผล ประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จนสามารถนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมการสอนและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพ ให้มีทักษะที่ทันสมัย และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิผลที่ดีของสถานศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

Abstract

This research aimed to 1) study the behavioral leadership of school administrators under the Bueng Kan Provincial Vocational Institute, 2) compare the behavioral leadership of school administrators under the Bueng Kan Provincial Vocational Institute classified by education level and work experience, and 3) study the development of behavioral leadership of school administrators under the Bueng Kan Provincial Vocational Institute. The sample group used in the research was 157 school administrators and teachers. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a consistency index between 0.60 - 1.00 and a reliability value of 0.92 for the entire questionnaire and an interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that

1. The results of the analysis of the behavioral leadership level of educational administrators under the Vocational Education Institute of Bueng Kan Province are overall at a high level.

2. The results of the comparison of the behavioral leadership of school administrators under the Vocational Education Institute of Bueng Kan Province classified by level of education and work experience, overall and in each aspect, were not different.

3. Guidelines for cultivating effective behavioral leadership among educational administrators: administrators must engage in continuous self-development to align with the evolving landscape of the nation, technology, and contemporary trends. They should foster acceptance and establish strong relationships within the educational institution network, thereby enhancing the efficacy of administration and project implementation. Clear missions, directions, and goals are essential for administrators. Collaboration with teachers and educational personnel is crucial to drive the mission toward achieving established objectives. Systematic supervision, guidance, monitoring, and evaluation of teaching practices are necessary to encourage teachers' professional growth and improvement. Administrators and teachers should collaboratively develop and implement the curriculum, ensuring that educational quality aligns with the curriculum's goals. Furthermore, ongoing assessment and evaluation of students are vital for utilizing results to enhance teaching management, fostering innovation in pedagogy and establishing academic leadership. Additionally, personnel should be encouraged to pursue professional development opportunities, acquire contemporary skills, and effectively integrate new technologies into the learning process. A conducive learning environment should also be established to ensure high-quality and effective management within the educational institution.

Keywords: Behavioral leadership, School administrators, Bueng Kan Vocational Institute



บทนำ

ในสภาพที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์การต่าง ๆ จะต้องตามความเปลี่ยนแปลงให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลัง และจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์การนั้น ๆ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชน ต่างก็ต้องการที่จะให้องค์การของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารในส่วนของงานบริหารจัดการ การศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้านเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป (ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ, 2563)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จึงจำเป็นจะต้องศึกษาทำความเข้าใจแนวคิดทฤษฎีขององค์การให้ถ่องแท้ เพื่อที่จะชี้ให้เห็นธรรมชาติขององค์การ ทั้งการเกิดขององค์การ องค์ประกอบ และการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เชื่อว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะวงจรชีวิตอย่างไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การจึงจะช่วยให้สมาชิกในองค์การนั้น ๆ โดยเฉพาะผู้นำ (Leader) ขององค์การสามารถทำความเข้าใจ ในความเป็นไปขององค์การ ทั้งกำเนิดขององค์การ การพัฒนาตลอดจนการเสื่อมสลาย ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยน พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (สมุทรา ชำนาญ, 2556) โดยผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม มีความสามารถบริหารงาน โดยให้บุคลากรและชุมชนร่วมลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาสู่คุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการบริหารงานในสถานศึกษา และบางครั้งพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ เกิดเป็นข้อพิพาทและส่งผลให้เกิดการร้องเรียนร้องทุกข์ หรือส่งผลทำให้ครูในสถานศึกษาย้ายไปยังสถานศึกษาอื่นเพราะความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ เพื่อ



จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสนเทศและเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 263 คน (สถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 157 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan, 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ต (Likert, 1976) ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำน้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. กรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

1.2 ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

1.3 ได้รับแบบสอบถามคืน

2. กรณีแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ประสานกับผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนัดวันเวลา และสถานที่ เพื่อเตรียมดำเนินการสัมภาษณ์ตามผู้เชี่ยวชาญสะดวก

2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภายหลัง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 แบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	N=157		อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	
1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน	3.82	.47	3
2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน	3.53	.38	4
3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	2.53	.86	5
4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม	3.89	.60	1
5) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน	3.88	.54	2
รวม	3.53	0.57	

พบว่า ระดับของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.53$, S.D.=0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.60) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.47) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.38) และ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.86)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับของการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับของการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี 108 คน		สูงกว่าปริญญาตรี 49 คน			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน	3.82	.47	3.82	.47	.09	.92
2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน	3.53	.38	3.53	.38	.05	.96
3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	2.55	.87	2.49	.85	.41	.68
4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม	3.89	.60	3.88	.60	.15	.88
5) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน	3.88	.54	3.88	.55	.01	.99
รวม	3.54	.35	3.52	.35	.29	.77

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับของการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig.
	ต่ำกว่า 10 ปี 95 คน		10 ขึ้นไป 62 คน			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน	3.83	.48	3.81	.46	.24	.81
2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน	3.53	.38	3.54	.38	-.20	.84
3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	2.53	.85	2.54	.88	-.12	.90
4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม	3.91	.62	3.86	.57	.43	.67
5) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน	3.88	.54	3.87	.54	.98	.95
รวม	3.53	.35	3.53	.35	.82	.90

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มตามศักยภาพของตนเองให้ความสำคัญกับงานวิชาการ รวมถึงมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีและมีการกระตุ้นให้ครูดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์ในการกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการบริหารงานของผู้บริหารมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานทุกระดับในองค์กร โดยสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดเพื่อให้ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานและร่วมแก้ปัญหา ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับปานกลาง ใช้การประนีประนอม เพื่อให้ได้ความพึงพอใจทั้งในเรื่องงานและคน พยายามรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานขององค์กรและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน จึงนิยมใช้เพื่อนร่วมงานสร้างความกดดันกันเองมากกว่าใช้อำนาจบังคับโดยตรง เชื่อว่าระเบียบปฏิบัติขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จึงมักตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์และสิ่งที่เคยปฏิบัติมา แรงจูงใจหลักของผู้บริหารแบบนี้คือการได้รับการยอมรับ ต้องการให้กลุ่มมองว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและมีศักดิ์ศรี จะหลีกเลี่ยงความอับอายที่ต้องสูญเสียศักดิ์ศรีหรือตกอยู่ในภาวะต่ำต้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแสงสุริยา ศรีพูน (2563) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับของการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร



สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารล้วนมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประนีประนอมแบบทีมงาน แบบเน้นงาน แบบเน้นคน และแบบตามสบายทั้งสิ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ เชื่อว่าความต้องการขององค์การและคนไม่ขัดแย้งกันอีกทั้งประสานเข้าด้วยกันได้ เน้นสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจหลักของการบริหารแบบนี้คือ การอุทิศตนให้กับการทำงานและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจ โดยผู้บริหารพร้อมช่วยเหลือในเรื่องงานให้แก่ทุกคน หลีกเลี่ยงที่จะเป็นคนเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการผู้นำในลักษณะนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชยา สุทธิแสน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูและสถานศึกษา การแสดงออกของผู้บริหาร อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความต้องการผู้บริหารที่ดีโดยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุทธิกันต์ บริเอก (2564) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนก

ตามสภาพการดำรงตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสมศักดิ์ ยางเปือก (2566) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามระดับของการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพบ้านเมือง เทคโนโลยีและยุคสมัย เป็นที่ยอมรับ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ภาคเครือข่ายของสถานศึกษาซึ่งจะทำให้การบริหารงาน การดำเนินโครงการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารจะต้องร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินการสอนของครูอย่างมีระบบ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและนำไปสู่การใช้หลักสูตร ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายตามหลักสูตรที่กำหนด ตลอดจนควรมีการวัดผล ประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน จนสามารถนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมการสอนและเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสได้พัฒนาวิชาชีพ ให้มีทักษะที่ทันสมัย และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการให้มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิผลที่ดีของสถานศึกษาต่อไป



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน บอกวิธีการทำงานให้เป็นระเบียบแบบแผนและกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน ผู้บริหารต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น หลีกเลี่ยงที่จะควบคุมการทำงานและหลีกเลี่ยงที่จะสร้างความกดดันให้ลูกน้องทำงานมากเกินไปที่จะทำได้ และเป็นผู้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ผู้บริหารควรปล่อยให้ครูปฏิบัติงานแบบอิสระ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและกำกับติดตามงานบ้างเป็นบางครั้ง

4. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบประนีประนอม ผู้บริหารต้องใช้การประนีประนอมเพื่อให้ได้ความพึงพอใจทั้งในเรื่องงานและคน พยายามรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานขององค์กรและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้มีความเสมอภาคกับครูทุกคน ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และเน้นด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน

5. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมงาน ผู้บริหารที่สนใจความต้องการขององค์กรและคนในระดับสูง มองว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ เชื่อว่าความต้องการขององค์กรและคนไม่ขัดแย้งกันอีกทั้งประสานเข้าด้วยกันได้ เน้นสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การอุทิศตนให้กับการทำงานและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจ โดยผู้บริหารพร้อมช่วยเหลือในเรื่องงานให้แก่ทุกคน หลีกเลี่ยงที่จะเป็นคนเห็นแก่ตัว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานคน บริหารงานในสถานศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิ ภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปโมยอติชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีธาธรรม.
- พิชยา สุทธิแสน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564).ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- แสงสุริยา ศรีพูน. (2563) .การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(บริหารการศึกษา).อุดรธานี: วิทยาลัยสันตพล.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร .(2560).ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Blake, R., & Mouton, J. (1964). The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence. Houston: Gulf Publishing Co.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607- 610.
- Likert, R. (1976). New way and Managing Conflict. New York : McGraw-Hill.