



แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กร
แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE MANAGEMENT BEHAVIOR OF SCHOOL
ADMINISTRATORS TO CREATING A HAPPY ORGANIZATION UNDER THE
BANGKOK METROPOLITAN SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

ทศพร เกตุพนอม

Thasporn Kettanom

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Siam Technology College, Bangkok, Thailand

Corresponding author E-mail: kettanom23@gmail.com

Tel: 081-497-6798

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 265 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละสถานศึกษาด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) มีแนวทางการพัฒนาประกอบด้วยด้านการตัดสินใจ ควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารสรุปผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรสร้างความเป็นกันเองทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ควรกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสารโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งความสุข, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

Abstract

This research aims to study the level and approaches to developing the administrative behavior of school administrators for the purpose of creating a happy organization, under the Bangkok Metropolitan Secondary Education Service Area Office 2. This research employs a descriptive research methodology. The sample group consisted of 265 teachers, selected using the Krejcie-Morgan table, and then stratified random sampling was used proportionally to each school through a lottery method. The research instruments used were a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.973 and interviews with 5 experts in educational administration, selected using purposive sampling. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and content analysis. The research findings revealed that the overall and individual aspects of school administrators' management behaviors aimed at creating a happy organization were at a high level ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) The aspect with the highest average score was decision-making ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.69) and the aspect with the lowest average score was communication ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) The development guidelines include: Regarding decision-making, managers should utilize their knowledge and abilities to arrive at the final conclusion of the rational thinking process. Regarding motivation, it should foster enthusiasm and a positive mindset for collaboratively determining future directions. In terms of interpersonal skills, a friendly atmosphere should be fostered, both physically and mentally, leading to mutual understanding, offering assistance, and willingly listening to opinions. Regarding goal setting, objectives and policies should be established to ensure the educational institution operates in a unified direction. In terms of communication, a variety of methods should be used to communicate with personnel, employing clear and easily understandable language. Communication should be based on logic and encourage the exchange of ideas.

Keywords: Administrative Behavior, Educational Institution Administrators, Organization of Happiness, Bangkok Metropolitan Secondary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วนซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพและจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทาย ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (อดุลย์ อุบลี, 2566) การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นจะต้องกำหนดพฤติกรรมของ



ตนเองให้เหมาะสม โดยจะต้องมีความสามารถในการประสานความร่วมมือ ร่วมใจของครูในสถานศึกษาให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด นอกจากนี้พฤติกรรมของผู้บริหารยังมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ วิธีการทำงานและเป็นพลังกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีความสุข รวมถึงมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของครู อาจารย์และพฤติกรรมของผู้เรียนอีกด้วย (Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J., 1983)

การบริหารจัดการศึกษาเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตและวิธีการขององค์กรทางการศึกษา ครอบคลุมเน้นไปที่จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความชัดเจนในด้านค่านิยมความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ เป้าหมาย กลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป้าประสงค์ใหญ่ ๆ ของการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด จุดมุ่งหมายเหล่านั้นรวมทั้งจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลและจุดมุ่งหมายขององค์กร การระบุให้ชัดเจนถึงเป้าประสงค์ขององค์กรหรือสถานศึกษาแล้ว ควรมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น ซึ่งพฤติกรรมการบริหารเป็นการแสดงออกถึงสภาวะผู้นำโดยการกระทำ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารจะแสดงออกอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนในการใช้พฤติกรรมเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพราะความพึงพอใจของครูเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (สายานที มั่นสรวง, 2563) ดังนั้นการสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานและความสุขของครูจะเป็นกรอบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม เนื่องจากครูทำงานอย่างมีความสุขแล้วจะทำให้ครูมีผลงานที่ดีอันเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (ขามา เทียมโสภ, 2566)

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสุขมักมีแรงจูงใจในการสอนและพัฒนาตนเองมากขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพในการสอนบรรยากาศที่ดีช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน รวมถึงระหว่างครูด้วยกัน ทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการพัฒนาตนเองช่วยให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งความสุขจะส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในอาชีพ ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีให้กับผู้เรียนได้ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร (ชนิกานต์ แสงดี, 2566) ดังนั้นพฤติกรรมการบริหารของผู้สถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้สถานศึกษาซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้บริหารที่ดีจึงควรมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม มีเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการบริหาร พฤติกรรมการบริหารดังกล่าวจะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นการสร้างสมดุลระหว่างพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานและความสุขของผู้ปฏิบัติงานโดยเชื่อว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุขแล้ว

จะทำให้มีความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยจะนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดความสุขอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 828 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 265 คน โดยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ตามสัดส่วนจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษา
 - 2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข จากนักการศึกษาและนักวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการตัดสินใจ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.973 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้ว นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ส่วนแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ทาง google form จำนวน 265 ชุด สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 265 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนด้วยตนเองโดยการบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.45	0.52	มาก	2
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.41	0.59	มาก	4
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.34	0.56	มาก	5
ด้านการตัดสินใจ	4.48	0.69	มาก	1
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.42	0.53	มาก	3
รวม	4.41	0.53	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.69) 2) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.52) 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.53) 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56)

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.34$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอว่า ควรสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูภายในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการสื่อสารและมีการประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและทั่วถึง มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วและเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้แนวทางในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการตัดสินใจ ผลการศึกษาพบว่า ควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารสรุปผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและเพียงพอเพื่อใช้ในการวินิจฉัยสั่งการโดยมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอน เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดรวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรม

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความท้าทาย ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจและความอดทนเป็นตัวละครต้นที่คอยเสริมสร้างวินัยให้แก่ตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วาดหวังเอาไว้

2.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ความเป็นกันเองทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ มีจิตสาธารณะกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร

2.4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า ควรกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการรับฟังเหตุผลผู้ร่วมงานในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของสถานศึกษาโดย



ให้อิสระในการแสดงเหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ควรใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสารโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในสถานศึกษาซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพลังกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและการประสานประโยชน์ของสถานศึกษากับบุคคล โดยพยายามจูงใจให้ครู บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีบทบาทของความเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ ตลอดจนมีบทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาได้อย่างดี การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำบทบาทต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรและสถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุดลย์ อุบลี ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นจักรกลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและเป็นผู้ที่พร้อมจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในทางการศึกษาหรือผู้นำองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งเป็นผู้ช่วยยืดเหนี่ยวบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีและกำลังในการเปลี่ยนแปลงของชาติต่อไป ทั้งนี้ปัจจัยในการแสดงออกของพฤติกรรมกรรมการบริหารย่อมมีผลกระทบแน่นอน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การเข้าสังคมเป็นอย่างดีอันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี (อุดลย์ อุบลี, 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญา มูลมั่ง ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดโครงสร้างทางการบริหาร การแบ่งโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงาน บทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากร ขนาดขององค์กรรวมทั้งรูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาจะทำให้มองเห็น ระดับการบริหารงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลดี ผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารด้านต่าง ๆ (ปริญญา มูลมั่ง, 2565) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชามา เทียมโสภา ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษพบว่าการสร้าง

องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและควรมีความสมดุลกับคุณภาพงาน ความสุขในการทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นและความรักในอาชีพของตนอย่างลึกซึ้งซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียนและการประสานงานกับผู้ปกครอง สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา สภาพแวดล้อมเชิงบวกดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอย่างมาก (ชามา เทียมโสภา, 2566)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้แนวทางในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการตัดสินใจ ผลการศึกษาพบว่า ควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารสรุปผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและเพียงพอเพื่อใช้ในการวินิจฉัยสั่งการโดยมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอน เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดรวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมด้านการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนในองค์กร การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้องเพียงพอ มีการใช้เทคนิค วิธีการ ความรู้และความเป็นมืออาชีพในการตัดสินใจและการตัดสินใจบนพื้นฐานกลุ่มคนระดับปฏิบัติการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งควรสอดคล้องกับคุณภาพงานเพื่อทำให้เกิดความสุขในการทำงานเกิดแรงจูงใจเชิงบวกเนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงถือเป็นความรับผิดชอบหลักในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจภายในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ สายนที มั่นสูง ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแสดงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้และกำหนดปัญหา การคาดการณ์ล่วงหน้า การรวบรวมปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา การดำเนินการและการประเมินผล ตลอดจนความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกทางใดทางหนึ่งที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเพื่อเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้เพื่อความสำเร็จขององค์กร (สายนที มั่นสูง, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ ต้นแสง ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลโดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและเพียงพอ เพื่อใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ โดยมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความยุติธรรม เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ทรัพยากรและบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติและทำให้การบริหารงานสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (วราภรณ์ ต้นแสง, 2563)

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคตเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความท้าทาย ความมั่นใจ ความพากเพียรและความอดทนเป็นตัวกระตุ้นที่คอยเสริมสร้างวินัยให้แก่ตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้วาดหวังเอาไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างหลักการที่เป็นพลังเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับผู้เรียน ครูและผู้ปกครอง รับรู้และเห็นคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ ความสามารถ มีการส่งเสริมการประเมินการทำงาน การให้กรอบแนวคิดในการ



ปฏิบัติงานที่ชัดเจน การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความไว้วางใจในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายโดยที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่ทำงานน้อยและชุมชนสมานฉันท์ สอดคล้องกับการศึกษาของนานาพร นวลตา ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจเป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู มีการมอบหมายงานตามความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ อีกทั้งดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานให้การยกย่อง ชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่มีผลงานดีเด่น (นานาพร นวลตา, 2566) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพล วัฒนาชัยมงคล ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความทุ่มเท ความเต็มใจที่จะใช้ระดับความพยายามมากขึ้นอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษาโดยมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีวิธีสร้างการจูงใจให้ครูมีทัศนคติในการพัฒนาและเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายรวมถึงร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา (ญัฐพล วัฒนาชัยมงคล, 2565)

2.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ความเป็นกันเองทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ มีจิตสาธารณะกระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การปรับตัวและความรอบรู้ในเรื่องการทำงานกับคน รวมถึงการเข้าใจเรื่องการจูงใจคน และการประยุกต์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานของตนเองอย่างเต็มที่และทุ่มเทให้กับหน่วยงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่พึงประสงค์และเกิดความสุขในการทำงานทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภัทร เทพสฤติ ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกัน ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี ใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ทั้งยังประสานความร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน วางแผนและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหา (ธนภัทร เทพสฤติ, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะพร ปินะกาพิง ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารที่จะปฏิบัติตนกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มคนทำงานของตนเองอย่างเต็มที่และทุ่มเทให้กับสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งทางกาย วาจาและทางใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่พึงประสงค์ (ปิยะพร ปินะกาพิง, 2565)

2.4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า ควรกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน มีการรับฟังเหตุผลผู้ร่วมงานในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของสถานศึกษาโดยให้อิสระในการแสดงเหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจนสามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายพันธกิจหรือภารกิจในรูปของผลลัพธ์ที่สำคัญในสิ่งที่หน่วยงานยึดมั่นและผูกพันที่จะต้องทำให้เสร็จ เป็นสิ่งที่เราต้องการไปให้ถึง มาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้นซึ่งอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝันและสามารถบรรลุได้ด้วยกระบวนการจัดการ ซึ่งการกระทำเพื่อบังคับเป้าหมายจะมีความหมายต่อความสำเร็จที่คาดหวังอีกทั้งการแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวก ให้ความสำคัญเป็นอยู่ที่มีความสุขและเติมเต็มความพึงพอใจในการทำงานด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของเป้าหมายในระดับสูงของหน่วยงานและตามที่กฎหมายต่าง ๆ ได้กำหนดไว้และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารยังส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แข็งแกร่งเพื่อความสมดุลกับชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข (ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์, 2563) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตติกาญจน์ ทองทับ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายเป็นการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้และมีการวางจุดมุ่งหมายภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายที่วางไว้ (ชุตติกาญจน์ ทองทับ, 2560)

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ควรใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสารโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในสถานศึกษาซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษารับรู้ไปสูเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออกที่สื่อสารความเข้าใจหรือสื่อความหมายโดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงผ่านสื่อที่อาจเป็นรูปแบบของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน พร้อมกับรับเอาข้อเสนอและความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีซึ่งในการทำงานจำเป็นต้องจัดการทำงานให้สมดุลกับคุณภาพชีวิตจึงจะเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิดา แก้วโสนัด ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานที่แสดงบทบาทในการรับฟังข่าวสารและกลั่นกรองข้อมูลจากครูอาจารย์ในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีการให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนางานและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้ทราบถึงความเคลื่อนไหว ต่าง ๆ ทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู (สุธิดา แก้วโสนัด, 2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณพร จันทวงศ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูภายในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและ



ประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและทั่วถึง มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วและเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู (กฤษณพร จันทวงศ์, 2562)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการติดต่อสื่อสาร แต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขด้านการตัดสินใจ ควรใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บริหารสรุปผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรสร้างความเป็นกันเองทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ควรกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้ และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข 3) ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพร จันทวงศ์. (2562). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชนิกานต์ แสงดี. (2566). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขามา เทียมโสภา. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชุติกัญจน์ ทองทับ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธนภัทร เทพสถิต. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทพร นวลตา. (2566). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริญญ ชูมั่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยะพร ปิ่นกาพิง. (2565). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ริฎฎาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ ต้นเสียง. (2563). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายนที มั่นสรวง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธิดา แก้วโสนด. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 18. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดุลย์ อุบลี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (4th ed.). New York: Harper & Row Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1983). *Supervision human perspectives*. (3th ed.). New York: MCGraw-hill.