พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

LEADERSHIP BEHAVIOR IN THE ADMINISTRATION OF EXTRA LARGE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI

[1]เปี่ยมปิติ เต็มทอง และ [2]ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

[1]Piampiti Temthong and [2]Laddawan Petchroj

[1,2]มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย

[1,2]Rajapruk University, Thailand

[1]piampiti77@gmail.com, [2]lapetc@rpu.ac.th

Received :December 6,2024; **Revised** :January 13, 2025; **Accepted** :January 29,2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี และ2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .67- 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้เป็นการวิเคราะห์

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[2]อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการช่วยเหลือ และด้านการยอมรับนับถือ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างในภาพรวม ส่วนระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวม

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the leadership behavior in the administration of extra-large school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, and 2) to compare the opinions of teachers on the leadership behavior in the administration of extra-large school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, classified by gender, education level, and work experience. The sample consisted of 306 teachers under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi. The research instrument was a questionnaire with content validity, IOC values between .67-1.00, a reliability value of .98 The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD. The results of the research were as follows: 1) the leadership behavior in the administration of extra-large school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Social interaction, Initiation, Coordination, Problem-Solving, Persuasion, Assistance, and Recognition,

and 2) the opinions of teachers on the leadership behavior in the administration of extra-large school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi, classified by gender were not different in overall, while the differential education level, and work experience were statistically significant at the level of .01 in overall.

Keywords: leadership behavior, school Administrators, extra-large school

บทนำ

ในโลกแห่งยุคปัจจุบันที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สิ่งแวดล้อม วิทยาการและองค์ความรู้ด้านต่างๆ ที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตของคนในยุคนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยังผลสู่พฤติกรรมและความเป็นอยู่ของประชากรชาติที่ต้องเรียนรู้การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัวอย่างชาญฉลาด ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565-2570) เป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งอยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมาย ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปี ถัดไป โดยแสดงถึงแนวคิดที่ว่าการให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการผสมผสานการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ “เศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ พร้อมกับองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ในโลกแห่งยุคปัจจุบันและอนาคต นำพาสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ตามทิศทางการพัฒนาอย่างมีเป้าหมายและยั่งยืน โดยเน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีภูมิคุ้มกัน การระบุทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจนนี้ จึงส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ มีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรมและครบถ้วนรอบด้าน

เมื่อเป็นเช่นนั้น ในทุกๆ องค์การ ไม่เว้นแม้แต่องค์การทางการศึกษาก็ย่อมจะต้องมีความจำเป็นในการเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อตั้งรับและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ สถานศึกษามีการเร่งพัฒนาแนวทางเพื่อรองรับและสร้างศักยภาพของบุคคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสภาพของสังคม โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากร

บุคคล วางแผนและเตรียมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ปรับหลักฐานและวิธีการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นหลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน ในยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0 ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาการทำงานทุกระบบ มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การทางการศึกษาประสบความสำเร็จ โดยรวมพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาในตัวผู้นำ รวมไปถึงความยินดีในการให้ความร่วมมือกับองค์การทั้งทางด้านร่างกาย (การปฏิบัติ) จิตใจ (อารมณ์) และสมอง (ความรู้ความเข้าใจ) ความสำคัญอีกประการหนึ่งของพฤติกรรมผู้นำคือ เมื่อมีเหตุจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ หากมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์การไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ องค์การก็จะสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและเจริญเติบโตได้ตามเป้าหมาย (Morga, Juan, & Zhai, 2014)

จากวิสัยทัศน์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี The Space Of Precious Quality (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีเป็นพื้นที่แห่งคุณภาพ) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำจึงต้องแสดงบทบาทและพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ประสานงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา คือ การพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับชุมชนให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำมีมากมายหลายรูปแบบ ผู้บริหารจะเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำรูปแบบใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของแต่ละบุคคล ที่ทำให้สถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะว่าในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างประสบการณ์ในการนำและกระตุ้นให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารเองให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการ

ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำสำหรับผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 12 โรงเรียน จำนวนประชากร 1,496 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 306 คน จาก 12 โรงเรียน แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD โดยรวมและรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 7 ด้าน ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ในภาพรวม

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.44	.66	มาก	2
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.33	.67	มาก	4
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.20	.68	มาก	7
4	ด้านการช่วยเหลือ	4.27	.64	มาก	6
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.28	.58	มาก	5
6	ด้านการประสานงาน	4.38	.57	มาก	3
7	ด้านการเข้าสังคม	4.44	.51	มาก	1
	ภาพรวม	**4.34**	**.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการด้านการเข้าสังคม ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .51) รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการช่วยเหลือ และด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามเพศ

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p-value
		ชาย		หญิง			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.38	.76	4.49	.55	-1.36	.18
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.19	.70	4.44	.62	-3.30**	.00
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	.73	4.28	.63	-2.10*	.04
4	ด้านการช่วยเหลือ	4.25	.67	4.28	.62	-.46	.65
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.31	.64	4.26	.83	.83	.41
6	ด้านการประสานงาน	4.30	.58	4.43	.54	-2.05*	.04
7	ด้านการเข้าสังคม	4.37	.57	4.50	.46	-2.25*	.03
	รวม	**4.27**	**.61**	**4.38**	**.52**	**-1.65**	**.10**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.40	.52	4.50	.82	-1.15	.25
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.29	.59	4.39	.76	-1.16	.25
3	ด้านการยอมรับนับถือ	4.10	.65	4.38	.71	-3.62**	.00
4	ด้านการช่วยเหลือ	4.13	.55	4.47	.72	-4.43**	.00
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	4.21	.48	4.39	.70	-2.43*	.02
6	ด้านการประสานงาน	4.30	.47	4.49	.67	-2.57**	.01
7	ด้านการเข้าสังคม	4.38	.45	4.55	.59	-2.74**	.01
	ภาพรวม	**4.26**	**.46**	**4.45**	**.69**	**-2.70****	**.01**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.3 ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้น ด้านการมีความคิดริเริ่มและด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี จำแนกตามตามประสบการณ์

ด้านที่	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1	ด้านการมีความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	11.13	2	5.56	13.99**	.00
		ภายในกลุ่ม	120.47	303	.40		
		รวม	131.59	305			
2	ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	ระหว่างกลุ่ม	2.08	2	1.042	2.37	.10
		ภายในกลุ่ม	133.18	303	.440		
		รวม	135.26	305			
3	ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.57	2	1.29	2.78	.06
		ภายในกลุ่ม	140.21	303	.46		
		รวม	142.78	305			
4	ด้านการช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	.788	1.91	.15
		ภายในกลุ่ม	125.26	303	.413		
		รวม	126.84	305			
5	ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.51	2	2.75	8.51**	.00
		ภายในกลุ่ม	98.10	303	.32		
		รวม	103.61	305			
6	ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	.93	2.95*	.05
		ภายในกลุ่ม	95.87	303	.32		
		รวม	97.73	305			
7	ด้านการเข้าสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.64	2	2.82	11.46**	.00
		ภายในกลุ่ม	74.52	303	.25		
		รวม	80.15	305			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.38	2	1.69	5.382**	.01
		ภายในกลุ่ม	95.08	303	.31		
		รวม	98.46	305			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการช่วยเหลือ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเข้าสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความพร้อมในด้านสถานที่ อุปกรณ์ สำหรับการจัดกิจกรรม และเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพกับชุมชน ดังนั้นหน่วยงานภายนอกจึงนิยมมาใช้จัดงานเป็นประจำ อีกทั้งผู้บริหารสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพธี หอมชื่นชม (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ระดับรองลงมาคือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการช่วยเหลือ และด้านการยอมรับนับถือ โดยรายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะองค์ความรู้ต่างๆ ในยุคปัจจุบันขับเคลื่อนอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี และด้วยความเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการแข่งขันด้านวิชาการสูง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญด้านคุณภาพที่มาพร้อมกับความรอบรู้ในการบริหารให้เกิดผลงานใหม่ ๆ ในทุกด้านอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการริเริ่มวางแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกสมัยใหม่ และส่งเสริมครูและบุคลากรสร้างรูปแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ทันกับยุคปัจจุบันอย่างรวดเร็ว ฉับไว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาภัค หล้าแหล่ง และ ประกาศิต ศิริสัณฐิติ (2565) เรื่อง ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านผู้นำทางความคิด และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ แสวงหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก และมีระบบงานที่ซับซ้อน จึงมีโอกาสเกิดปัญหาในระบบการทำงานได้สูง ดังนั้นครูและบุคลากรภายในจึงเล็งเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่สุดต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชนันทน์ ศรีวลีรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี ให้ข้อคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ พฤติกรรมผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะผู้โน้มน้าวจิตใจ ผู้นำในฐานะผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่ม และผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดีเพื่อเสริมสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยทั้งก่อนและหลังความสำเร็จของงาน ถือเป็นการให้เกียรติยอมรับบุคคลนั้น ๆ และเป็นการสร้างพลังบวกต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้

และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์กร เกิดค่านิยมทางบวก สร้างแรงจูงใจและคุณธรรมให้สูงขึ้นจนส่งผลให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน โดยใช้วิธีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน การเป็นคนดีมีคุณธรรม จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกนิยมยกย่องนับถือไว้วางใจ

1.4 ด้านการช่วยเหลือ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ครูที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ หรือย้ายมาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีครูผู้ช่วยที่มาบรรจุและรับตำแหน่งใหม่เป็นจำนวนเยอะ ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับแรกต่อการปฏิบัติหน้าที่สำหรับอนาคต เพื่อการทำความรู้จัก การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน การเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อจะได้รับรู้แนวทางในการวางแผนช่วยเหลือบุคลากรครูใหม่ในอนาคต สอดคล้องกับ Mazurkiewicz (2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Educational leadership in times of crisis Risks พบว่า การเสริมศักยภาพผู้อื่น: การส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็นผู้นำร่วมกันที่ส่งเสริมให้บุคลากร โดยเฉพาะครู ยอมรับความรับผิดชอบในงานของตน การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล: การใช้ข้อมูลเพื่อสร้างหลักสูตร การจัดสรรทรัพยากร และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสะท้อนตนเองและการปรับตัว: ตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ และแสดงความอดทนเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ สามารถใช้วาทะศิลป์เพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันของผู้ร่วมงานได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรครูมีมุมมองและแนวความคิดในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงถือเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้แสดงศักยภาพการบริหารบนความคิดเห็นที่ขัดแย้งอย่างมีศิลปะด้วยการพูดโน้มน้าวใจคนได้ สอดคล้องกับ สมาน ศิริเจริญสุข (2565) เรื่องภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะนำออกมาหรือแสดงออกมาใช้เพื่อให้เกิดผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ที่อยู่รอบข้างในองค์การ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ภาวะผู้นำมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวหรือ ความสามารถพิเศษบางอย่างที่คนรอบข้างไม่มีและเป็นที่ยอมรับ รวมถึงยังเป็นผู้ที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ หรืออาจเป็นผู้ที่มีพร้อมทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความเข้าใจและสามารถ ปรับเปลี่ยนความต้องการของคน หรือสนองตอบความต้องการของคนได้ดี เพราะถ้าผู้นำสามารถเปลี่ยนความต้องการของคนได้ก็สามารถเปลี่ยนทัศนคติ หรือเจตนคติของคนๆ นั้นได้ นอกจากนั้นผู้นำที่ดีจะต้องช่วยในการพัฒนาให้คนๆ นั้นให้มีความรู้ความสามารถ หรือมีความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพการงานตามศักยภาพของคนๆ นั้นด้วย

1.6 ด้านการประสานงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ สามารถประสานงานกับสมาคม มูลนิธิหน่วยงานต่างๆ ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกอยู่เป็นประจำ โดยเฉพาะการประสานงานเพื่อความร่วมมือด้านการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ มัธนา กามะ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้นำต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เน้นผลการปฏิบัติงานส่วนรวมมากกว่าผลงานของปัจเจกบุคคล ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ถึงผลการดำเนินงาน การบริหารงานด้วยระบบประชาธิปไตย ประสานงานให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานองค์กรภายนอกเพื่อความร่วมมือด้านการจัดการศึกษา จัดการปัญหาอย่างประนีประนอม ประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนให้บุคลากรทำรายงานผลการดำเนินงานและ นำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ บริหารจัดการอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความพร้อมในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ สามารถประสานงานให้ครูในโรงเรียนร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน แสดงออกถึงบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ชี้แจงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในส่วนงานต่างๆ ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้รับทราบและเข้าใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานของโรงเรียน และสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้เป็นอย่างดี

1.7 ด้านการเข้าสังคม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนและชุมชนเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาซึ่งกันและกัน จึงต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจ ร่วมไม้ร่วมมือ การมีบทบาทตามศักยภาพของแต่ละฝ่าย ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนกันและกันในทุกมิติ สอดคล้องกับ ชัญญพัชร บุนนาค (2559) เรื่อง แนวความคิดการสร้างธุรกิจกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในประเทศไทย พบว่าผู้ดำเนินกิจการเกิดความคิดริเริ่มจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม และสิ่งแวดล้อม และมีความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมีความตั้งใจ เสียสละ และทุ่มเท เริ่มต้นทำกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนและแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยการให้สังคมที่มีปัญหาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการเพื่อสังคมทางใดทางหนึ่ง

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 และ .05

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการเข้าสังคม เพศหญิงให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนในด้านการเข้าสังคมและการปรับปรุงแก้ไขมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับ เตือนตา มัจฉาชีพ (2554) เรื่องการเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมเพศของหัวหน้างานกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีภาวะการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t =24.59, sig =.00) 2) ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่าง ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t =58.67, sig =.01) 3) ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน (r =.513)

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ได้เรียนรู้หลักมุมมอง วิสัยทัศน์ วิธีคิด และบทบาทของการเป็นผู้บริหารมากกว่าระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับ ณิชามล ฟองน้ำ (2557) เรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุนและพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานและปัจจัยตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ การสนับสนุนและความ ไว้วางใจต่อกันและความร่วมมือในทางขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงาน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้น ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบรายคู่พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้าน

การเข้าสังคม โดยประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ส่วนด้านการยอมรับนับถือ โดยประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูง มากกว่า 10 ปี สำหรับด้านการประสานงาน โดยประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี ให้ค่าเฉลี่ยสูงกว่า 5-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ผ่านการฝึกฝน เรียนรู้ ต่อสู้ ฝ่าฟันกับสถานการณ์ที่หลากหลาย จนเกิดทักษะชีวิตในด้านต่าง ๆ ที่สูงกว่ากลุ่มคนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับ กาญจนา สงณรงค์ (2558) เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ตามการรับรู้ของครู พบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และ (2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ได้องค์ประกอบทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ7) ด้านการเข้าสังคม

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สงณรงค์. (2558). *พฤติกรรมภาวผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ตามการรับรู้ของครู*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัญญพัชร บุนนาค. (2559). *แนวความคิดการสร้างธุรกิจกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในประเทศไทย*. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชัญญาภัค หล้าแหล่ง และประกาศิต ศิริสัณฐิติ. (2565). *ผลกระทบเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์.* วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา, 11 (1), 1-11 (มกราคม - มิถุนายน).

ณิชามล ฟองน้ำ. (2557). *คุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณิชนันทน์ ศรีวลีรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2562). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เตือนตา มัจฉาชีพ. (2554). *การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นพธี หอมชื่นชม. (2564). *การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มัธนา กามะ. (2563). *คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต, 20 (1), (92-106).

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์.(2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

ศศิธร รักษาชนม์ (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมาน ศิริเจริญสุข. (2565). *ภาวะผู้นำกับการจัดการความขัดแย้ง.* วารสารวิจัยวิชาการ, 5(6), 301-315.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.*

Mazurkiewicz, G. (2021). Educational leadership in times of crisis. *Risks, 9*(5).

Morgan; Mendez, Juan; and Zhai, Jianwu. (2014).Leadership Profile: Conrad Hilton. *Perspectives in Asian Leisure and Tourism, 2*(8), 1-6.

