

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิญชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วรินทร์ ปัดทอง^{1*} ประทวน วันนิจ¹ และ เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญเกษนันท์¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

* E-mail 590426021020@bru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิญชวนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิญชวนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม คุณสมบัติ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ใช้วิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิญชวนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิญชวนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม คุณสมบัติ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้นำแบบเชิญชวน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Inviting Leadership Behavior of School Administrators under The Secondary Educational Service Area Office 32

Warintorn Pudgong^{1*} Pratoun Wannit¹ and Phaopongphat Bunkanan¹

¹Educational Administration Faculty of Education Buriram Rajabhat University

*Corresponding Author; email: 590426021020@bru.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study teachers' opinion toward inviting leadership behavior of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 and compare teachers' opinion toward inviting leadership behavior of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 distinguish by Educational qualifications, working experience and school size. The samples consisted of 343 teachers. The wacaroh instrument study was a questionnaire with reliability value of .97. The data were analyzed by using percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by using t-test and one-way ANOVA analysis of variance and multiple comparison test (Scheffe's Method). The research results revealed that : 1) the opinion of teacher toward inviting leadership behavior of school administrators, according to the opinion of teachers, in overall, was at a high level. 2) The comparison of inviting leadership behavior according to the opinion of teachers classified by Educational qualifications and the experience in overall was not found statically significant. The school size, in overall and each aspect was found statically significant differences at the .01 level.

Keywords: Behavior inviting leadership, Administrators

1. บทนำ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูและบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนอย่างยิ่ง เพราะหากครูมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารก็หมายความว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความศรัทธาต่อผู้บริหารก่อให้เกิดความเต็มใจและให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดี แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะขาดหายไปอาจทำให้หน่วยงานนั้นล้มเหลวได้ แอสบิล และ เคท นูลล์ (Asbill and Kate Null, 1994)

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการบริหารจัดการแบบเชิงชวน บัมส์ จี เจ (Burns G. J., 2007) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าสนใจ และให้ประสบการณ์ที่ดี ดังนั้น “คน” ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน จึงต้องมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนด้วยกันโดยยึดข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การยอมรับนับถือกัน (Respect) โดยเห็นว่าการยอมรับนับถือว่าทุกคนมีความสามารถ มีคุณค่า มีความรับผิดชอบร่วมกันบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือและปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม การให้ความเชื่อถือและไว้วางใจกัน (Trust) ในความสามารถ ความมีคุณค่า และความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงว่าคนเราแต่ละคนเต็มใจที่จะเรียนรู้อย่างดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การมองกันในแง่ดี (Optimism) โดยมีความเชื่อเป็นพื้นฐานว่าทุกคนมีศักยภาพหลายด้านที่ยังไม่ได้นำออกมาใช้ ทุกคนมีความดีอยู่ในตัวและต้องการนำออกมาใช้ เมื่อทำผิดก็พยายามที่จะแก้ไขเอง ความอาทรและห่วงใย (Care) เป็นการให้ความอบอุ่นใจความเห็นอกเห็นใจ และไม่ตรีจิตด้านบวก ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเชื่อมโยงจุดหมายส่วนตัวเข้ากับเป้าหมายปลายทางสังคมที่มีคุณค่า และการมีเจตนาที่ดีต่อกัน (Intentionality) โดยผู้กระทำรู้สำนึกในการกระทำด้วยความตั้งใจ จงใจ มุ่งหมาย และมุ่งเห็นผลซึ่งเกิดจากการกระทำนั้น เพอร์קי และ โนวัก (Purkey and Novak, 2008 : 19)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน คือ “องค์กรยุคใหม่ สร้างเด็กไทยสู่สากล” พันธกิจ คือ พัฒนา และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษามัธยมศึกษาอย่างมีคุณภาพ จากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายหน่วยงานที่ผ่านมาพบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องมาจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายหรือบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2561: 30) ผู้วิจัยเห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวน เป็นพฤติกรรมที่สามารถสร้างผู้นำที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถานศึกษา และสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน และในโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

3.2 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

3.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,161 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Margan); อ้างถึงใน (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542: 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของโรงเรียนแต่ละขนาด จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 73 คน ขนาดกลาง จำนวน 113 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 48 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 109 คน

4.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทางเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่า IOC นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.97

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 66 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4.4.2 วิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t (t - test Independent)

4.4.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่า F (F - test One -way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=343)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	200	58.31
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	143	41.69

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=343)	ร้อยละ
รวม	343	100
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	131	38.19
2.2 10 – 20 ปี	113	32.94
2.3 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	99	28.87
รวม	343	100
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน	73	21.28
3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน	113	32.94
3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน	48	13.99
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป	109	31.79
รวม	100	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 343 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาเป็นวุฒิปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.31 วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 41.69 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.19 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 และน้อยที่สุดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่สอน พบว่า มากที่สุดได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 รองลงมา โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.28 และ และน้อยที่สุดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงบวก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	0.57	มาก	3
2. ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.20	0.61	มาก	4
3. ด้านการมองในแง่ดี	4.12	0.59	มาก	5
4. ด้านความเอาทรและห่วงใย	4.27	0.60	มาก	1
5. ด้านการมีจุดหมายและเจตนา	4.25	0.57	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.22	0.51	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเอาทรและห่วงใย ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ด้านการมีจุดหมายและ

เจตนา ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมองในแง่ดี ($\bar{X} = 4.12$)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	0.55	4.27	0.60	-.596
2. ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.21	0.61	4.18	0.61	.539
3. ด้านการมองในแง่ดี	4.14	0.59	4.10	0.61	.520
4. ด้านความอาหารและห่วงใย	4.32	0.57	4.21	0.63	1.730
5. ด้านการมีจุดหมายและเจตนา	4.26	0.57	4.24	0.58	.414
รวมเฉลี่ย	4.23	0.49	4.20	0.53	.616

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.693	.347	1.067	.345
	ภายในกลุ่ม	340	110.452	.325		
	รวม	342	111.145			
2. ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.444	.222	.604	.547
	ภายในกลุ่ม	340	124.993	.368		
	รวม	342	125.437			
3. ด้านการมองในแง่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.483	.242	.683	.506
	ภายในกลุ่ม	340	120.243	.354		
	รวม	342	120.726			
4. ความอาหารและห่วงใย	ระหว่างกลุ่ม	2	.401	.201	.558	.573
	ภายในกลุ่ม	340	122.153	.359		
	รวม	342	122.554			
5. การมีจุดหมายและเจตนา	ระหว่างกลุ่ม	2	.071	.035	.107	.898
	ภายในกลุ่ม	340	112.282	.330		
	รวม	342	112.353			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.248	.124	.478	.620
	ภายในกลุ่ม	340	88.225	.259		
	รวม	342	88.473			

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	5.277	1.759	5.632**	.001
	ภายในกลุ่ม	339	105.869	.312		
	รวม	342	111.145			
2. ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.899	1.300	3.625*	.013
	ภายในกลุ่ม	339	121.538	.359		
	รวม	342	125.437			
3. ด้านการมองในแง่ดี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.992	.664	1.895	.130
	ภายในกลุ่ม	339	118.734	.350		
	รวม	342	120.726			
4. ความอาทรและห่วงใย	ระหว่างกลุ่ม	3	4.537	1.512	4.345**	.005
	ภายในกลุ่ม	339	118.017	.348		
	รวม	342	122.554			
5. การมีจุดหมายและเจตนา	ระหว่างกลุ่ม	3	5.830	1.943	6.184**	.000
	ภายในกลุ่ม	339	106.523	.314		
	รวม	342	112.353			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.975	1.325	5.315**	.001
	ภายในกลุ่ม	339	84.498	.249		
	รวม	342	88.473			

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความอาทรและห่วงใย และด้านการมีจุดหมายและเจตนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมองในแง่ดี ไม่แตกต่างกัน

6. สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอาทรและห่วงใย รองลงมา คือ ด้านการมีจุดหมายและเจตนา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมองในแง่ดี

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการจัดการศึกษาแบบเชิงชวน ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของนิรมล ศตวุฒิ (2551) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบเชิงชวนว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่อในแง่ดีเป็นพื้นฐานผู้ร่วมงานทุกคนมีศักยภาพหลายด้านที่ยังไม่ได้นำมาออกมามี ศักยภาพเหล่านี้ไม่มีขอบเขต และจะกระตุ้นเชิงชวนอย่างจริงใจเป็นมิตรให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง นำออกมาใช้ตามความสามารถของแต่ละคน โดยยึดองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของบุคคล คือ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจ 3) ด้านการมองในแง่ดี 4) ด้านความอาทรและห่วงใย และ 5) ด้านการมีจุดหมายและเจตนา ซึ่งทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวัญ ทิพย์กระโทก (2555: 100 – 102) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเข้าสังคมได้ดี รองลงมาคือด้านการมีความคิดริเริ่ม และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวธรรย อิงแอบ (2556: 88 – 91) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 พบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นจริง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการครองงาน ด้านการครองคน และด้านการครองตน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนไม่สามารถจำแนกได้ด้วยระดับของการศึกษา แต่สามารถแยกได้จากประสบการณ์ปฏิบัติ ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามหลักการจัดการศึกษาแบบเชิงชวน ไม่ว่าผู้ที่มีมุมมองหรือพบเห็นจะมีการศึกษาระดับใด ย่อมมองเห็นว่าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติชัย ตรีภูมิกิตติ (2561: 386-389) ที่ศึกษาการพัฒนาความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนและการมีส่วนร่วมบุคลากรโดยการใช้วัตกรรมการจัดการศึกษาแบบเชิงชวนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยมองเห็นการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินงานไปตามการจการศึกษาแบบเชิงชวน ทำให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาส่งผลให้กับผู้เรียนและชุมชน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีประสบการณ์สัมผัสกับผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งเริ่มมีความคิดเห็นร่วมกัน ภายในโรงเรียนมากขึ้นมีความคล้ายคลึงกันและ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือที่เรียกว่าวัฒนธรรมในการทำงานที่คล้ายกันเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้อาจจะมีมุมมองที่เหมือนกันมากขึ้นในหลายรูปแบบ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ แสงสุข และคณะ (2561: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการนำแนวคิดการจัดการศึกษาแบบเชิงชวนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านโปรแกรม และด้านนโยบาย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ผลของความคิดเห็น ในบางด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครู และ

คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนวัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ที่สัมผัสใกล้ชิดกับการปฏิบัติในด้านต่างๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารและครูเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง จึงได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการ แสดงความคิดเห็น และพบว่าได้มีการปฏิบัติตามแนวความคิดการจัดการศึกษาแบบเชิงชวนเพิ่มขึ้น ดังจะเห็นได้จาก ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นครั้งที่ 2 สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นครั้งที่ 1 ในทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกันทางกายภาพไม่ว่าจะเป็นขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน จำนวนนักเรียน และโดยเฉพาะจำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันซึ่งครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษอาจมีครูจำนวนมากส่งผลให้การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษาน้อยลง รวมถึงโครงสร้างด้านบุคลากรในแต่ละโรงเรียนซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีโครงสร้างการบริหารงานค่อนข้างซับซ้อนกว่าจะไปถึงตัวผู้บริหารโดยตรงจึงอาจทำให้ครูไม่มีความใกล้ชิดและไม่ได้สังเกตพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอฟี ราเซ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาณี ตักดี (2557: 101 – 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำวิชาการสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรมีการให้ความรู้ด้านการบริหารโรงเรียนแบบเชิงชวนแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อให้มีพฤติกรรมด้านการบริหารแบบเชิงชวนซึ่งส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาโดยภาพรวม
2. ควรมีการนำนวัตกรรมจัดการศึกษาแบบเชิงชวนลงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนต้นแบบเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและด้านการบริหารจัดการโรงเรียนโดยรวม เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนและการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยการใช้นวัตกรรมจัดการศึกษาแบบเชิงชวน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้นำแบบเชิงชวน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตอื่น ๆ ต่อไป

9. เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย ตรีภูมิกิตติ. (2561). การพัฒนาความเป็นผู้นำแบบเชิงชวนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยการใช้นวัตกรรมจัดการศึกษาแบบเชิงชวนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ซอฟี ราเซ (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เทวัน ทัพย์กระโทก. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิรมล ศตวุฒิ. (2551). แนวคิดการจัดการศึกษาแบบเชิงชวน : นวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์ และสตูดิโอ.

- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- มาธวรชัย อิงแอบ (2556). **พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33**.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รังสรรค์ แสงสุข และคณะ (2561). **ประสิทธิผลของการนำแนวคิดการจัดการศึกษาแบบเชิญชวนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน** (The Effectiveness of the Invitational Concept Implemented in Schools). **วารสารวิชาการ 5** .(1) :7-8.
- สรารุณ คักดี. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2561). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Asbill and Kate Null. (1994). **Invitational Leadership : Teacher perceptions of inviting principal practice**. Master Thesis. **Dissertation and theses**.
- Burms G. J. (2007). **Invitational leadership in public schools**. Ed.D. dissertation, University of Missouri, Columbia.
- Purkey and Novak. (2008). **Fundamentals of invitational education**. Kennesaw : The International Alliance Invitational Education.