



ภาวณ^๒น^๒า^๒บ^๒อง^๒ข^๒บ^๒ริ^๒ท^๒าร^๒ร^๒อง^๒ร^๒เ^๒ย^๒า^๒ว^๒ัด^๒เว^๒ศ^๒ว^๒ัน^๒
ส^๒ำ^๒น^๒ำ^๒ง^๒า^๒น^๒แ^๒ข^๒ต^๒พ^๒น^๒ห^๒ก^๒าร^๒ศ^๒ึก^๒ษ^๒า^๒ว^๒เ^๒ช^๒ง^๒ไ^๒ห^๒ม^๒ แ^๒บ^๒ค^๒ ๕
อ^๒ำ^๒เ^๒ก^๒อ^๒ต^๒าร^๒ภ^๒ จ^๒ง^๒ห^๒ว^๒ัด^๒เว^๒ช^๒ง^๒ไ^๒ห^๒ม^๒

ศ^๒ร^๒า^๒ว^๒ุ^๒ธ^๒ พ^๒ศ^๒ข^๒ว^๒ำ^๒ว^๒น^๒

๘๕๗
ด^๒าร^๒น^๒ิ^๒พ^๒น^๒ธ^๒น^๒เบ^๒น^๒ธ^๒ว^๒น^๒ห^๒น^๒ง^๒บ^๒อง^๒ก^๒าร^๒ศ^๒ึก^๒ษ^๒า^๒ว^๒ร^๒ม^๒ห^๒ล^๒ก^๒ศ^๒ร^๒ศ^๒า^๒ด^๒น^๒ศ^๒า^๒ด^๒ร^๒ม^๒ห^๒า^๒บ^๒ั^๒น^๒ท^๒ิต^๒
ส^๒า^๒ข^๒า^๒ว^๒ิ^๒ช^๒า^๒ก^๒าร^๒จ^๒ัด^๒ด^๒ำ^๒ร^๒ศ^๒ึก^๒ษ^๒า^๒
บ^๒ั^๒น^๒ท^๒ิต^๒ว^๒ิ^๒ท^๒ษ^๒า^๒ด^๒ี^๒ ม^๒ห^๒า^๒ว^๒ิ^๒ท^๒ษ^๒า^๒ด^๒ี^๒ย^๒ม^๒ห^๒า^๒ม^๒กุ^๒ฎ^๒ร^๒า^๒ช^๒ว^๒ิ^๒ท^๒ษ^๒า^๒ด^๒ี^๒
พ^๒ห^๒ศ^๒ศ^๒ี^๒ก^๒ร^๒า^๒ช^๒ ๒๕๕๐

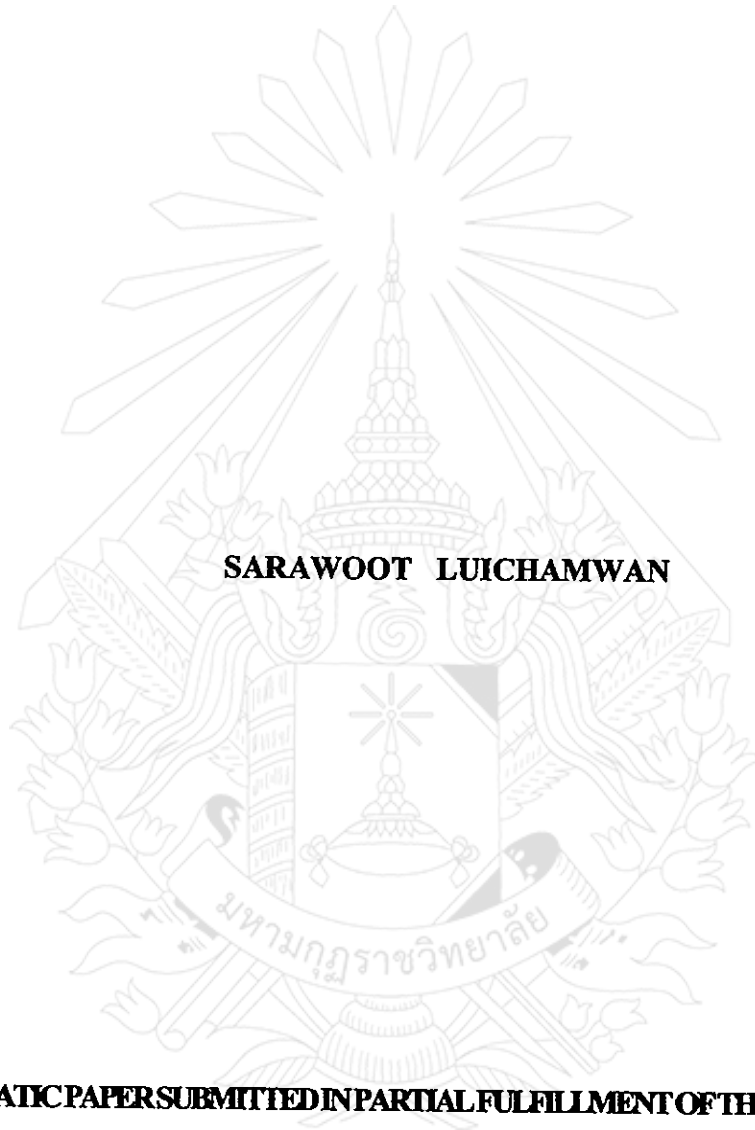
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔
อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 17303

**THE LEADERSHIP OF THE ADMINISTRATOR OF WATWERUWAN
SCHOOL IN THE OFFICE OF CHIANG MAI EDUCATIONAL
SERVICE AREA 4, SARAPHI DISTRICT,
CHIANG MAI PROVINCE**



SARAWOOT LUICHAMWAN

**ATHEMATIC PAPERS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2551 (2008)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อนักศึกษา : นายศรารุช หลุยจำวัน
สาขาวิชา : การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ศิริพร สล่าปิ่น จินะนา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียน วันทนียตระกูล


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

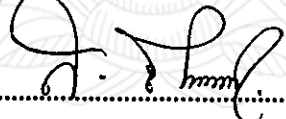

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

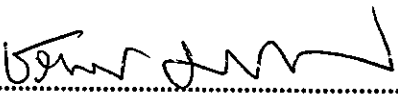
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ศิริพร สล่าปิ่น จินะนา)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียน วันทนียตระกูล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(ดร. ชรินทร์ มั่งคั่ง)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Leadership of The Administrator of Watweruwan School in The Office of Chiang Mai Educational Service Area 4, Saraphi District, Chiang Mai Province

Student's Name : Mr. Sarawoot Luichamwan

Department : Educational Management

Advisor : Dr. Siriphorn Salapan Jinana

Co-Advisor : Asst. Prof. Kien Wanthaneeyatragool

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn

..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic committee

P. Sampipattanaviriyajarn

..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

[Signature]

..... Advisor
(Dr. Siriphorn Salapan Jinana)

[Signature]

..... Co-Advisor
(Asst. Prof. Kien Wanthaneeyatragool)

S. Chaimusik

..... Member
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

[Signature]

..... Member
(Dr. Charin Mangkhang)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อนักศึกษา	: นายศราวุธ หลุยจำวัน
สาขาวิชา	: การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: คร. ศิริพร สด่าปิ่น จินะนา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขียน วันทนียตระกูล
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๑

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันจำนวน ๑ คน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน จำนวน ๓ คน คณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรงในโรงเรียนวัดเวฬุวัน ปีการศึกษา ๒๕๔๙ จำนวน ๖๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน และแบบสอบถาม คณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรงในโรงเรียนวัดเวฬุวัน จัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยมีเชิงคุณภาพเป็นส่วนประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานอยู่ในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้งสูงสุดในเรื่อง ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง สูงสุดในเรื่อง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน องค์กรความรู้จากการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารที่มีการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์บ่อยครั้งอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะทำให้คณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเพิ่มมากยิ่งขึ้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนไปด้วย

Thematic Title : **The Leadership of The Administrator of Watweruwan School in The Office of Chiang Mai Educational Service Area 4, Saraphi District, Chiang Mai Province**

Student's Name : **Mr. Sarawoot Luichamwan**

Department : **Educational Management**

Advisor : **Dr. Siriphorn Salapan Jinana**

Co-Advisor : **Asst. Prof. Kiean Wanthaneeayatragoon**

Academic Year : **B.E. 2551 (2008)**

ABSTRACT

The objective of this thematic paper was to study the leadership of administrator of Watweruwan School in the Office of Chiang Mai Educational Service Area 4, Saraphi District, Chiang Mai Province, in terms of work concentration and leadership behavior in connection to public relations. Sampling subjects for research work included one director of Wat Weruwan School, three deputy directors of Watweruwan School, teaching staffs, part-time teachers, and the school employees in the academic year 2549 (2006), totaling 64. Tools used in this research were interviews constructed for the director and deputy director of Watweruwan School, and questionnaires constructed for teaching staffs, part-time teachers, and employees of Watweruwan School. Quantitative data were collected with the supporting of qualitative data, the data were analyzed in order to find out frequency, percentage and standard deviation.

Results of the study were shown that in general the leadership of administrator of Watweruwan School in terms of work concentration was rated highly frequent to the effect that the administrator was able to determine school directions and to make development plan consistent with changes in the future, and his leadership in terms of public relations was also rated highly frequent to the effect that he has good relations with his colleagues. Additionally, the administrator was endowed with moral and ethical virtues in administration. A particular knowledge derived from this study was that the administrator had to continuously and regularly follow the leadership behavior in terms of work concentration and the leadership behavior in terms of public relations in order to enable teaching staffs, part-time teachers and employees to work more effectively and happily, which would result in effectiveness of the school administration.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ ประสบผลสำเร็จเนื่องด้วยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ดร.ศิริพร สล่ำป็น จินะนา ประธานที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์เขียน วันทนียตระกูล กรรมการที่ปรึกษา พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย ชัยแสง อาจารย์ตระกูล ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ที่กรุณาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์มานพ จินะนา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อาจารย์นคร คุรุกิจกุล อาจารย์อุษณีย์ สกฤดา อาจารย์พันศักดิ์ จันทร์มานนท์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อาจารย์ผ่องพรรณ คำมงคล อาจารย์ประภาศรี สุทะปา อาจารย์สุภชัย ปัญญาวิภาส อาจารย์แสงจันทร์ ไชยสุรินทร์ คณะครู และครูอัคราจ้าง นักการภารโรงในโรงเรียนวัดเวฬุวัน ที่กรุณาให้การอนุญาตและช่วยเหลือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณงามความดีและคุณประโยชน์ที่พึงได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนี้แด่ คุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ บุคคลในครอบครัว เพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นและทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์นี้จนประสบผลสำเร็จด้วยดี

ศราวุธ หลุยจำวัน



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ความหมายของผู้นำ	๖
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	๘
๒.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ	๑๑
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๑๓
๒.๕ แบบและประเภทของภาวะผู้นำ	๑๖
๒.๖ ลักษณะผู้นำทางการศึกษา	๑๘
๒.๗ ทฤษฎีการบริหาร	๒๐
๒.๘ โรงเรียนวัดเวฬุวัน	๒๒
๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๖
๒.๑๐ กรอบแนวคิดของการวิจัย	๒๘

	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๐
๓.๑ ประชากรในการวิจัย	๓๐
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๐
๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๓๑
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๑
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๑
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๔
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน	๓๔
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๑	๓๗
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๒	๔๐
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๓	๔๓
๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของคณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรง	๔๕
บทที่ ๕ บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๕๓
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๕๓
๕.๒ อภิปรายผล	๕๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๕๖
บรรณานุกรม	๕๗
ภาคผนวก	๖๑
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๖๒
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	๖๔
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย	๖๗
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย	๗๔
ประวัติผู้วิจัย	๗๐

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	จำนวนร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๕
ตารางที่ ๒	จำนวนร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๖
ตารางที่ ๓	จำนวนร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๖
ตารางที่ ๔	จำนวนร้อยละค่าแรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๗
ตารางที่ ๕	ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	๔๗
ตารางที่ ๖	ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	๕๐



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์	๑๔
ภาพที่ ๒ ตารางภาวะผู้นำ (Leadership grid)	๑๕
ภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๒๕



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (มาตรา๑๕) หลักการมีส่วนร่วมได้กำหนดให้การบริหารสถานศึกษายึดหลักการให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยบริหารในรูปแบบบุคคลเรียกว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีตัวแทน ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ มีบทบาทหน้าที่กำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น รายงานผลการจัดการศึกษาตามระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา และมีอำนาจหน้าที่อื่นที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป*

สภาพการบริหารงานในปัจจุบันด้วยหลักการบริหาร ทำให้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารต้องอาศัยกลไก ยุทธศาสตร์ เทคนิควิธีการ หรือกระบวนการบริหารเพื่อ การพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวอย่างสูง เพราะการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจำเป็นยิ่งที่ต้องมีแนวคิด หลักการทำงาน วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและทัศนคติที่ดีในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่ต้อง

*วิสิทธิ์ โจรณ์พจนรัตน์, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๖), หน้า ๔๒.

วางแผนงาน สรรหา พัฒนาบุคลากร สั่งการ ดูแลรวมทั้งควบคุมบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมา จะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กร ได้ปฏิบัติออกมาให้เห็นย่อมเป็นสิ่งที่ยังบอกได้ว่าผู้นำขององค์กรมีความรู้ ความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานที่เรียกกันทั่วไปว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงนับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจะเป็นแนวทางให้เกิดความคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายส่วนบุคคล ผู้นำที่ดีควรใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการบริหารด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า “ความรู้คู่คุณธรรม” เพราะผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจ มีเหตุผล สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ร่วมงานนำเอาเป็นแบบอย่างในการทำงาน ก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวผู้นำและการปฏิบัติงาน ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความคิดดี ปฏิบัติดี เพราะหากผู้นำมีความคิดในทางที่ดีถูกต้องแล้วจะส่งผลถึงการกระทำดีตามด้วย ทำให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสุข

ในปัจจุบันหน่วยงานทางการศึกษา นับว่าเป็นหน่วยงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง สาเหตุคือวิธีการ รูปแบบการบริหารงานที่มีหลากหลายขั้นตอน หลากหลายหลักการ ตามความคิดของผู้บริหาร เหตุการณ์ทางสังคมใน ยุคปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเมือง ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การพิจารณาสั่งการยังต้องอาศัยหน่วยงานระดับสูง เช่น ความต้องการครูที่มีความรู้ตรงสายการสอน ความไม่เพียงพอของครูต่อจำนวนนักเรียนในโรงเรียน การบริหารงานครูจึงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบงานมากกว่าปกติจากสาเหตุนี้จะเห็นได้ว่า สถานศึกษา และครูไม่สามารถปัดความรับผิดชอบในหน้าที่ได้ ต้องอาศัยความสามัคคี ความร่วมมือกันในการทำงานในโรงเรียน ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นอย่างมากในการจูงใจให้ครูทำงานแบบไม่ท้อ ทำงานได้อย่างเต็มใจ และสนุกกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูมีความพยายามทำงาน การร่วมกันทำงาน การแจกแจงงานอย่างเป็นระบบตรงตามความรู้ ความสามารถ ทำให้ครูมีความเข้าใจ ทำงานได้อย่างถูกต้อง

โรงเรียนวัดเวฬุวัน เป็นสถานศึกษาแห่งหนึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น มีศักยภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเสมอภาคอย่างทั่วถึง โดยจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

การศึกษา มีคุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นไทย อนุรักษ์ สืบสานและหวงแหนสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น เป็นโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนเป็นคน ดี คนเก่งและคนแกร่ง ตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

แต่เท่าที่ผ่านมา โรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากโรงเรียนได้รับมอบหมายงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ หน่วยงานภายนอกและงานภายใน โรงเรียนเองที่มีมากมาย ประกอบกับจำนวนบุคลากรภายใน โรงเรียนมีไม่เพียงพอ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ มีทั้งรับผิดชอบงานเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนต้องรับภาระในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นเพื่อดึงเอาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ให้ตรงกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด การสร้างอิทธิพลในการทำงานเพื่อผลักดันให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในการทำงาน จากสาเหตุนี้ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทักษะในการบริหารจัดการทั้งกับงานและบุคลากร การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารมากตามไปด้วย เพราะคุณภาพของงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ คุณภาพของบุคลากรและการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นไปอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อที่จะได้ทราบและเป็นแนวทางในการบริหารงาน นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถพัฒนางานภายในโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ นายมานพ จินะนา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

กลุ่มที่ ๒ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน จำนวน ๓ คน

กลุ่มที่ ๓ คณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรง ในโรงเรียนวัดเวฬุวัน ปีการศึกษา ๒๕๕๕

จำนวน ๖๐ คน

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน ในครั้งนี้ มุ่งศึกษา ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

๒. ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๔/๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ได้ทราบถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดเวฬุวัน

๑.๔.๒ ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่สามารถมีอิทธิพล และบทบาทในการวินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน จูงใจผู้ร่วมงาน ตลอดจนทั้งสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือผู้ร่วมงานและรับผิดชอบในการบริหารงานทุกอย่างในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ให้ร่วมมือกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในลักษณะแจ่มแจ้งงาน การกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดช่องทางการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง ความเป็นอิสระ
เนื้อเชื่อใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้เกียรติยกย่องของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อลูกน้อง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน รองผู้อำนวยการโรงเรียน
วัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา
๒๕๔๘

บุคลากร หมายถึง คณะครู ครูอัตราจ้าง นักการภารโรง ในโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๔๘



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่างๆ ดังนี้

- ๒.๑ ความหมายของผู้นำ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
- ๒.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ
- ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- ๒.๕ แบบและประเภทของภาวะผู้นำ
- ๒.๖ ลักษณะผู้นำทางการศึกษา
- ๒.๗ ทฤษฎีการบริหาร
- ๒.๘ โรงเรียนวัดเวฬุวัน
- ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๐ กรอบแนวคิดของการวิจัย

๒.๑ ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ มีผู้ให้ความหมายไว้กว้างขวางหลายประการ ตามทัศนะของแต่ละบุคคล ดังนี้ Neagly, Even and Lynn ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ ๖ ประการ คือ

๑. ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Central Figure) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่บุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มสามารถที่ดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความสนใจนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มได้

๒. ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Group Goal Determines) ซึ่งก็หมายถึงผู้นำกลุ่ม โดยเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางการดำเนินงานของกลุ่ม

๓. ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มหรือผู้เลือกหรือเป็นที่นิยมของกลุ่ม (Sociometric Choice) หมายถึงบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม เพราะว่า ได้รับความนิยมนั้นเนื่องจากเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้และมีคุณสมบัติในการนำกลุ่มตามที่กลุ่มต้องการ

๔. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่แสดงหรือ

ประพฤติกรรมเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ เสมอ โดยอาจจะอาสาสมัครนำเองก็ได้หรือแสดงคนเป็นผู้นำในขณะที่กำลังร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มก็ได้

๕. ผู้นำ คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาท (Role Image) ซึ่งหมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ไปตามบทบาทซึ่งกลุ่มของเขาคิดว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้นและบทบาทที่แสดงออกนั้นต้องเป็นบทบาทที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นบทบาทของผู้นำ

๖. ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดความผสมผสานกลมกลืนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ยอมรับกำหนดเป้าหมายของกลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ตั้งใจโดยพยายามทำความเข้าใจให้รู้แน่ชัดว่า ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างไร แล้วจึงชักชวนโน้มน้าวให้ผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกันหันมาปรับปรุง เพื่อผสมผสานความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นโดยสอดคล้องกับแนวทางที่เป็นเป้าหมายของกลุ่ม โดยคำนึงถึงความสามัคคี ความประนีประนอม การยึดเหนี่ยวทางจิตใจภายในกลุ่มและความเข้าใจซึ่งกันและกัน*

Halpin ได้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวางว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน ๕ อย่างดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
๒. ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
๓. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้
๔. ผู้นำ หมายถึง บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
๕. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน^๑

อรุณ รักธรรม ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการบังคับบัญชาและจะนำผู้ได้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วได้”^๒

^๑Neagly, Even and Lynn, Leadership in Organizations, อังใน สุทัศน์ แก้วปัญญา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, หน้า ๑๗.

^๒เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^๓อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร, อังใน กัมปนาท จันตะภาค, “การศึกษาพฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๑”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๓๕, หน้า ๘.

กัมปนาท จันตะคาด ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดก็ตามที่สามารถมีอิทธิพลและบทบาทในการวินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน ชูใจผู้ร่วมงาน ตลอดจนทั้งสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือผู้ร่วมงานและรับผิดชอบในการบริหารงานทุกอย่างในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยเหตุนี้ ผู้นำจึงส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การเป็นอย่างมาก^๔

ธรรมรส โชติคุณุชร ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” (Leader) หมายถึงบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ เราเรียกผู้นำตามคุณลักษณะนี้ว่า “ผู้นำพลวัต” (Dynamic Leader) ซึ่งอาจเป็นผู้นำที่ดี (Positive Leader) หรือผู้นำนิเสธ (Negative Leader) ก็ได้ถ้าหากเป็นผู้ชักชวนไปในทางที่ไม่ถูกต้องและปฏิบัติการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบของสังคม^๕

Tannenbaum ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ ไว้ว่า “ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ใช้อิทธิพล โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องอาศัย ความร่วมมือจากบุคคล”^๖ และทอมป์สัน (Tompson) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำ ซึ่งต่างจากผู้อื่น ทั้งนี้ เพราะทอมป์สันได้พิจารณา ผู้นำจากความสามารถทางด้านการบริหารงาน โดยให้แนวทาง ประกอบการพิจารณาไว้ 3 ด้าน คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถเข้าใจวิธีการบริหารดีกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลที่รู้วิธีการรักษาขวัญขององค์การหรือหน่วยงาน
3. ผู้นำ คือ บุคคลที่รู้จักกลวิธีในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน^๗

^๔เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘.

^๕ธรรมรส โชติคุณุชร, มนุษย์สัมพันธ์, อังโน พันตรีภวิ วงศ์พูน, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๘.

^๖Tannenbaum, Leadership and Organizations, อังโน ว่าที่ร้อยตรีภวิ พันธุ์ รุจิรกุล, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๗.

^๗เรื่องเดียวกัน.

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

แนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับผู้นำมีความแตกต่างกันไปจากการศึกษาแนวคิดต่างๆ แล้วนั้น มีดังนี้

บทนิยาม คำว่า ได้รวบรวมสรุปทฤษฎีผู้นำไว้ ๕ ทฤษฎี คือ

๑. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) เป็นแนวคิดทฤษฎีผู้นำมีมาแต่โบราณกาลในความเชื่อที่ว่าความเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตระกูลและสืบเชื้อสายกัน ได้บุคลิกภาพและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นของมีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวตลอดจนลักษณะผู้นำดังกล่าวสามารถถ่ายทอดพันธุกรรมได้ในปัจจุบันนี้แนวคิดทฤษฎีนี้ได้เปลี่ยนไปในทางความเชื่อใหม่ว่าการเป็นผู้นำสามารถฝึกฝนพัฒนาเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้นได้

๒. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) แนวความคิดทฤษฎีเชื่อว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณสมบัติเหล่านี้มีมาแต่กำเนิดตามทฤษฎีพันธุกรรมหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ก็ได้ นักคิดทฤษฎีนี้ต่างก็ค้นหาคุณสมบัติของผู้นำแตกต่างกันไป บางครั้งก็ขัดแย้งกันแต่ส่วนใหญ่ลักษณะเด่นในคุณสมบัติของผู้นำในบางลักษณะสามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ เช่น ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการประสานงาน ฯลฯ ได้นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Personal – Situation Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำเน้นเฉพาะตัวผู้นำเพียงอย่างเดียวเป็นการศึกษาที่ไม่สมบูรณ์ควรจะมีการศึกษาถึงสถานการณ์แวดล้อมด้วย เพราะการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์สำคัญ ดังนั้นการศึกษากการเป็นผู้นำจึงต้องศึกษาสถานการณ์ควบคู่กันไปด้วยยิ่งไปกว่านั้นการวิเคราะห์การเป็นผู้นำให้ลึกซึ้งจะต้องดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ๒ ประการ คือ คุณลักษณะของผู้นำและเหตุการณ์ที่เผชิญหน้าของกลุ่ม ปัจจัยสองประการนี้มีความสำคัญมากตามแนวคิดทฤษฎีนี้ผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเขามีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในภาวะเหตุการณ์อย่างหนึ่งอาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่งเมื่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการเป็นผู้นำของเขาก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วยตามทฤษฎีนี้สามารถนำเหตุผลไปใช้อธิบายได้ว่าทำไมผู้นำที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่เลยจึงสามารถกลายมาเป็นผู้นำได้ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะสถานการณ์อำนวยอำนวยให้นั่นเอง

๔. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction – Expectation Theory) แนวคิดตามทฤษฎีนี้กล่าวสรุปได้ว่าสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็นผู้นำได้ หากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่มและบทบาทนั้นต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ของกลุ่ม โดยสถานการณ์ของกลุ่มมี ๓ ประการคือ

๔.๑ อำนาจตามตำแหน่ง ในบางกลุ่มผู้นำจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น ครูใหญ่ ประชุม ครูในสถานศึกษาและบางกลุ่มผู้นำจะไม่มีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น การเล่นเกมของเด็ก สาระในองค์ประกอบก็คือ การที่ผู้นำมีอำนาจตามตำแหน่งมากหรือน้อยทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

๔.๒ ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจ คือ ภาระงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจจะยาก หรือง่ายแตกต่างกันไป ความยากง่ายดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

๔.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกทำให้เกิดความคาดหวังในตัวผู้นำ หากเป็นผู้มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับความสัมพันธ์ในกลุ่มมีความสัมพันธ์ดี โอกาสที่จะนำกลุ่มไปสู่จุดหมายย่อมง่ายขึ้น

๕. ทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญที่ตัวบุคคล เน้นที่ตัวบุคคลที่จะไปสร้างหลักการด้วยตนเองตามแนวคิดพื้นฐานที่ว่า

๕.๑ มนุษย์มีธรรมชาติในการรักงาน รักในความอิสระ มีความต้องการ มีความตั้งใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

๕.๒ ในการรวมกันเป็นกลุ่มหรือองค์การ โดยธรรมชาติขององค์การย่อมมีความตั้งใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

๕.๓ ภารกิจของผู้นำ คือ การจัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติของมนุษย์ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ อันเป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลและองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปรีชา วงศ์แสน ได้ให้ทฤษฎีของการเป็นผู้นำอยู่ ๔ แบบ คือ

๑. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (The Traitist Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพหรือคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งเกื้อกูลให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีร่างกายสูง

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (The Situationalist Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งก็เพราะเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

“ปวีธ คำหา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๘, หน้า ๑๔.

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (The Followership Theory) ทฤษฎีนี้เป็นการขยายทฤษฎีของคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าการศึกษากการเป็นผู้ตามเป็นการศึกษากการเป็นผู้นำโดยทางอ้อม ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เครื่องชี้บ่งคุณภาพของผู้นำก็คือ คุณภาพผู้ตามดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดที่จะประเมินผลคุณค่าของผู้นำก็คือ การวิเคราะห์ผู้ตาม

๔. ทฤษฎีของผลรวม (The Eclectic Theory) ทฤษฎีนี้เป็นผลรวมของทฤษฎีทั้งหลาย เป็นการนำเอาคำอธิบายจากทฤษฎีต่างๆมารวมกันเพื่อที่จะพยายามอธิบายการเป็นผู้นำ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา

๒.๓ ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

พีรวรรณ สุนทรวิภาต ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อความรู้สึกรู้จักคิดและพฤติกรรมของบุคคลอื่นและมีอิทธิพลเหนือกิจกรรมในองค์การอันจะทำให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”^{๑๑}

ชูเกียรติ คำานระนทะรพย์ ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม ในการทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำการหรือตอบสนองการกระทำไปในทิศทางที่ตนต้องการ”^{๑๒}

^{๑๑}ปรีชา วงศ์เสน, “การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๔๕, หน้า ๒๐.

^{๑๒}พีรวรรณ สุนทรวิภาต, “ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามการรับรู้และคาดหวังของผู้บริหารและผู้สอน”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๕, หน้า ๓.

^{๑๓}ชูเกียรติ คำานระนทะรพย์, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 8”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๒, หน้า ๔.

บพิธ คำผา ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ คือ การใช้ศิลปะในการบริหารซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหมดเพื่อให้ก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง”^{๒๖}

Hersey and Blanchard ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของภารกิจภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดให้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำในรูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนไปด้วย^{๒๗}

ทองใบ สุคหารี ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”^{๒๘}

F.E. Fiedler กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และสามารถทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม”^{๒๙}

พันตรีทวี วงศ์พูน กล่าวไว้ว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership) คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย”^{๓๐}

^{๒๖}บพิธ คำผา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน”, อ้างแล้ว, หน้า ๑๒.

^{๒๗}Hersey and Blanchard, Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resource, อ้างใน เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, หน้า ๑๐.

^{๒๘}พศ.ดร. ทองใบ สุคหารี, เอกสารคำสอนรายวิชา ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๘), หน้า ๑.

^{๒๙}F.E. Fiedler, A Theory of Leadership Effectiveness, อ้างใน พันตรีทวี วงศ์พูน, ภาวะผู้นำ, อ้างแล้ว, หน้า ๑๔.

^{๓๐}เรื่องเดียวกัน.

กล่าวโดยสรุป ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยการ ใช้วิธีการจูงใจ ซึ่งนำไปสู่ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือกิจกรรม เพื่อให้งานหรือกิจกรรม บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Stogdill, Ralph M. and Alvin E. Coons สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำมีอยู่ ๒ ปัจจัย คือ

พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้น เป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร การจัดระเบียบองค์กร การจัดรูปองค์กร การกำหนดภารกิจ การกำหนดงาน กำหนดช่องทางสื่อสาร กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ผู้นำซึ่งมุ่งงานจะกำหนดงานให้บุคคล ปฏิบัติอย่างเฉพาะเจาะจง รักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน เน้นระยะเวลาปฏิบัติงานและวันแล้วเสร็จ ของงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดและจะบอกให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า เขาหวังให้ทุกคนปฏิบัติงาน ได้ผลอย่างไร รวมทั้งจะกำกับดูแลให้บุคคลกรทุกคนปฏิบัติงานให้ เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมการไว้ใจ การเคารพนับถือความรู้สึกรอบรู้และเอื้ออาทรต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำที่มีพฤติกรรม มุ่งสัมพันธ์ จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนจะปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน เป็นคนที่ง่ายต่อการคบหา ทำตัวเป็นมิตรกับทุกคนและบ่อยครั้งที่จะนำความคิดของ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้^๑

Halpin and Others ซึ่งอยู่ในสถาบันวิจัยธุรกิจของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ ได้เริ่ม โครงการวิจัยเพื่อศึกษามิติต่างๆของพฤติกรรมผู้นำ โดยกำหนดพฤติกรรมผู้นำไว้ ๒ มิติด้วยกัน คือ

๑. มิติมุ่งงาน (Initiating Structure) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะแจ่มแจ้ง งาน การกำหนดระเบียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนการกำหนดช่องทางในการติดต่อ สัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างรัดกุม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตาม ตำแหน่งหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

^๑ Stogdill, Ralph M. and Alvin E. Coons, Leader Behavior : Its Description and Measurement, อ้างใน พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์, "ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนลำปางเทคน โนโลยี", การค้นคว้า อิศระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๔๔, หน้า ๗.

๒. มิตินุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง ความไว้นือเชื่อใจ ความเห็นอกเห็นใจ การให้เกียรติยกย่องและความจริงใจอันอบอุ่นของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยพบว่า แบบของผู้นำเมื่อพิจารณาพฤติกรรมใน ๒ มิตินี้แล้ว ปรากฏว่ามีหลายแบบแตกต่างกันไป พวกหนึ่งมีลักษณะที่มุ่งงานหวังผลงานจึงเร่งกลุ่มทำงาน อีกพวกหนึ่งมุ่งส่งเสริมรักษาความสามัคคีในกลุ่มเป็นสำคัญ บางพวกแสดงพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ควบคู่กันไป และก็อาจจะมียางคนที่ไม่มุ่งทั้ง ๒ มิตินี้และไม่ปรากฏว่ามีพฤติกรรมด้านใดเด่นเลย จึงได้แนวคิดว่า พฤติกรรมผู้นำไม่สามารถแสดงให้เห็นได้เพียงมิติเดียว แต่พฤติกรรมผู้นำจะสามารถแจกแจงประเภทได้จากแกนสมมุติฐาน ดังภาพที่ ๑

ภาพที่ ๑ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์

		ค่าเฉลี่ยด้านมุ่งงาน			
ด้านมุ่งสัมพันธ์	มุ่งสัมพันธ์ (+)	(+)	มุ่งสัมพันธ์ (+)	(+)	ค่าเฉลี่ยด้านมุ่งสัมพันธ์
	มุ่งงาน (-)	(-)	มุ่งงาน (+)	(+)	
		๔	๑		
	มุ่งสัมพันธ์ (-)	(-)	มุ่งสัมพันธ์ (-)	(-)	
	มุ่งงาน (-)	(-)	มุ่งงาน (+)	(+)	
		๓	๒		
		ด้านมุ่งงาน			

ที่มา : Halpin and Others^{๑๑}

Hersey และ Blanchard ได้สร้างทฤษฎีโดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยมีสมมุติฐานที่ว่า ไม่มีภาวะผู้นำแบบใดที่ดีที่สุด ผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพคือ ผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ

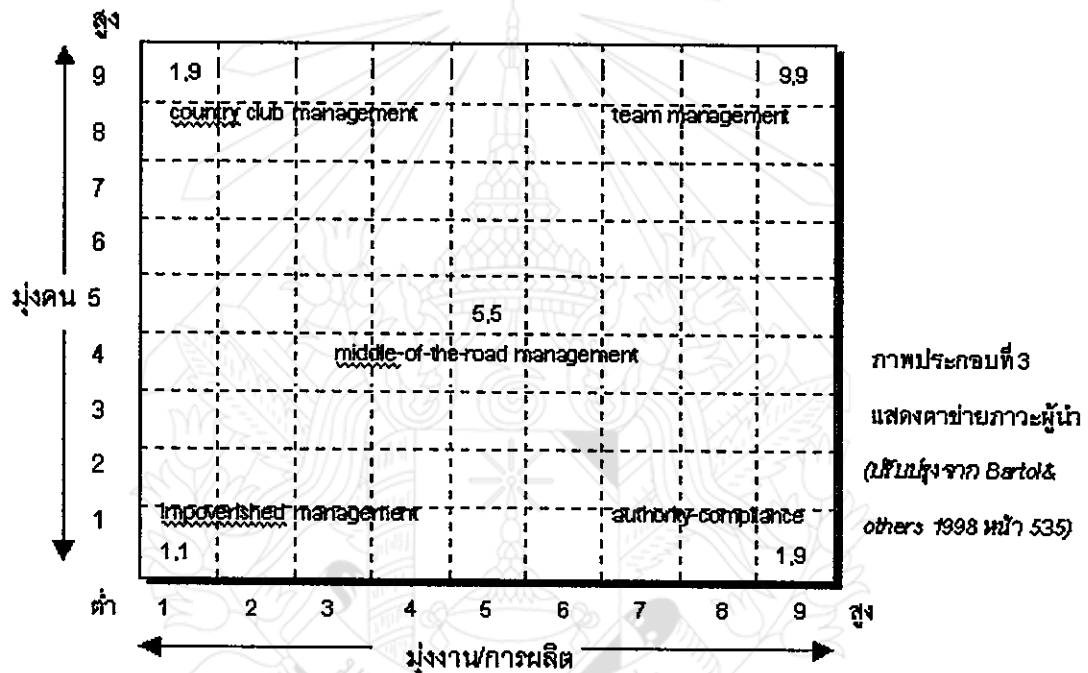
^{๑๑}Halpin and Others, Theory and Research in Administration, อังโน กัมปนาท จันดีะคาต, "การศึกษาพฤติกรรมการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๑", การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อังแล้ว, หน้า ๑๑.

พฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง ปริมาณความมากน้อยของการสื่อสาร ทางเดียวที่ผู้บริหารใช้ในการอธิบายผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะทำอะไร อย่างละเอียดเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ปริมาณความมากน้อยในการสื่อสารสองทางของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องการให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ ยกย่อง ชมเชยและอำนวยความสะดวก^๑

Blake & McCauley ได้พัฒนาตารางภาวะผู้นำ (Leadership grid) ขึ้น คล้ายคลึงกับผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ แต่ตารางนี้สามารถจำแนกภาวะผู้นำออกไปถึง ๘๑ รูปแบบ (๙ x ๙) ดังรูปที่ ๒

ภาพที่ ๒ ตารางภาวะผู้นำ (Leadership grid)



ที่มา: <http://ednet.kku.ac.th/~ed128/ad06/article6.html>

^๑Hersey และ Blanchard, Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resource, ช้างใน, พรสันต์ เลิศวิทย์วิทยวัฒน์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจนครบาลนครราชสีมา”, อ้างแล้ว, หน้า ๕.

จากคำข่าวกภาวะผู้นำมีรูปแบบที่สำคัญ ๕ รูปแบบ คือ

๑. รูปแบบ (๑, ๘) การบริหารสโมสร (Country club) มุ่งตอบสนองความต้องการของสมาชิก เพื่อนำไปสู่ความสบายใจ ความเป็นมิตร บรรยากาศที่ดีและความสนุกในการทำงาน

๒. รูปแบบ (๑, ๑) การบริหารที่ทำให้ແ່ลง (Impoverished) ใช้ความพยายามในระดับต่ำในการสนับสนุนสมาชิกเพื่อทำงานให้ได้ผลที่ต้องการ

๓. รูปแบบ (๕, ๕) การบริหารทางสายกลาง (Middle-of-the-road) มุ่งความพอดีคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจของสมาชิกในระดับที่พึงพอใจ

๔. รูปแบบ (๘, ๘) การบริหารเป็นทีม (Team) เน้นความสำเร็จของงานมาจากความมีพันธะผูกพันของสมาชิก พึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรและนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการยอมรับ

๕. รูปแบบ (๘, ๑) การบริหารใช้อำนาจและการเชื่อฟัง (Authority-compliance) ประสิทธิภาพในการทำงานมาจากการจัดสภาพของงานที่ปัจจัยด้านมนุษย์ได้รับความสำคัญในระดับต่ำ^{๒๐}

Gary Yukl ได้สร้างทฤษฎีภาวะผู้นำทีอาร์ซี (TRC leadership Theory) ขึ้น โดยที่เขาได้พัฒนามาจากตัวอักษรย่อ TRC ซึ่งมาจาก Task – Relations – Change ที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำแต่ละด้านซึ่งเขาเชื่อว่าจำเป็นและสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำในยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงปัจจุบันได้แก่

๑. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำให้งานสำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคงและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจกรรมการปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงานและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่ามุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure)

๒. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relations-Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือและการทำงานแบบทีมงาน การเพิ่มความพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ขององค์กร กิจกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำด้านนี้ ได้แก่ การให้ความสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนา การยอมรับ การให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือคลายความขัดแย้ง เป็นต้น

^{๒๐} Blake & McCauley, Management : A Pacific Rim Focus, อ้างใน รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ, “ภาวะผู้นำ : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นพิจารณาในบริบททางวัฒนธรรมสังคมและองค์กรไทย คำข่าวกภาวะผู้นำ,” ๑ มกราคม ๒๕๔๘, <<http://ednet.kku.ac.th/~ed128/ad06/article6.html>> (27 April 2006)

๓. พฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change- Oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decisions) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต/บริการและการสร้างความเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงน่วมกันเป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปลความหมาย เหตุการณ์ภายนอก (Scanning and Interpreting External Events) การปลุกเร้าและดึงจุดใจวิสัยทัศน์ การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลองและการสร้างพันธมิตรเพื่อให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง”

ในปี ค.ศ. ๑๙๖๖ Bowers และ Seashore ได้เสนอทฤษฎีที่ใช้อธิบายประสิทธิภาพของผู้บริหารในรูปของพฤติกรรมผู้นำ ๔ ประการ โดยมีพื้นฐานมาจากการวิจัยที่มีซิแกนและไอไฮโอ พฤติกรรมผู้นำ ๔ ประเภท มีดังต่อไปนี้

๑. ความสนับสนุน ได้แก่ พฤติกรรมที่ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าและความสำคัญส่วนตัวของบุคคล

๒. ความสะดวกในการติดต่อสัมพันธ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่สนับสนุนสมาชิกของกลุ่มให้สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดและสร้างความพอใจแก่กันและกัน

๓. เน้นจุดมุ่งหมาย ได้แก่ พฤติกรรมที่ส่งเสริมความกระตือรือร้นในการบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน

๔. ความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมที่ช่วยให้บรรลุความสำเร็จด้วยกิจกรรมต่างๆ การจัดการางการทำงาน การประสานงาน การวางแผน และการจัดสรรทรัพยากร เช่น เครื่องมือ วัสดุและความรู้ทางเทคนิค”

๒.๕ แบบและประเภทของภาวะผู้นำ

แบบและประเภทของภาวะผู้นำจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และสิ่งที่ต้องการ ดังที่ กิดิพันธ์ รุจิรกุล กล่าวไว้ว่า “แบบและประเภทของภาวะผู้นำคือ การที่บุคคล

”Gary Yukl, Leadership in Organizations, อ้างใน พระปลัดบุญธรรม ปุณฺณชฺโม, เอกสารประกอบการสอนรายวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘๐.

”เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๑.

โคบุคคลหนึ่งใช้ความสามารถและวิธีการที่ชักจูงผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับคนในการเปลี่ยนแปลงที่จะดำเนินไปสู่จุดหมาย ซึ่งวิธีการและรูปแบบจะแตกต่างกันไป”^{๒๓}

ธรรมธ โชติคุณุชฺร เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

๑. แบ่งตามผลของภาวะผู้นำได้ ๒ แบบ คือ

๑.๑. ผู้นำที่ชักนำไปในทางที่ดี หรือ ผู้นำปฏิฐาน (Positive Leader) คือ ผู้นำที่มักนิยมใช้วิธีจูงใจ สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีทัศนคติดีต่อเพื่อน

๑.๒. ผู้นำที่ชักนำไปในทางที่ไม่ดี หรือ ผู้นำนิเสธ (Negative Leader) ผู้นำชนิดนี้ชอบทำร่วมงาน มีความเชื่อว่าโดยธรรมชาติแล้วคนมีความสามารถ อยากทำงานให้ดีหากมีโอกาส

๒. แบ่งตามสภาพผู้นำ ได้ ๓ แบบ คือ

๒.๑. ผู้นำโดยกฎหมาย ผู้นำชนิดนี้เป็นผู้ที่องค์กรหรือหน่วยงาน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีความต้องการสิ่งจูงใจตัวเป็นนาย ก่อให้เกิดความกลัว มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้ร่วมงานคอยแต่จะคิดว่าคนชอบถูกบังคับ จึงจะให้ความร่วมมือในการทำงาน คอยจ้องจับผิดว่าใครทำอะไรผิดบ้าง

๒.๒. ผู้นำโดยลักษณะพิเศษของบุคคล ผู้นำชนิดนี้เป็นผู้นำเพราะมีคุณสมบัติผู้นำที่ เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ มีความสามารถ มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุง เปลี่ยนแปลง มีความกว้างขวางในสังคม มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ ไหวพริบ นำศรัทธา นำเลื่อมใส

๒.๓. ผู้นำในลักษณะเป็นสัญลักษณ์ ผู้นำชนิดนี้เป็นผู้นำเพราะมีคุณสมบัติส่วนตัว ที่เป็นที่ยอมรับยกย่องให้เป็นตัวแทนของกลุ่ม^{๒๔}

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แบบของภาวะผู้นำจะมีความคล้ายคลึงกันที่ว่า มีพฤติกรรมพื้นฐานอยู่ ๒ แบบใหญ่ๆ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นงานเป็นสำคัญ และพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม แบบของผู้นำที่ดีหาได้มีพฤติกรรมภาวะเพียงอย่างเดียวเท่านั้นไม่ เพราะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองแบบมาผสมผสานปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้เหมาะสม โดยมีเป้าหมายคือการบรรลุภารกิจขององค์กรนั้นๆ

^{๒๓} กิติพันธ์ รุจิรกุล, อังโน เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”, อังแล้ว, หน้า ๒๐.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

๒.๖ ลักษณะผู้นำทางการศึกษา

ภาวिका ชาราตรีสุทธิและวิบูลย์ ไควณะบุตร ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำทางการศึกษาไว้ดังนี้

๑. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะเป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้ลึกไวดต่อความต้องการ หรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม มิได้มองผู้ได้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะที่เป็น “คน” ที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความต้องการส่วนตนด้วย

๒. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะเป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องกระทำคนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้นำมีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว แจ่มใส ร่าเริง

๓. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะได้รับ การยอมรับจากสมาชิกว่า เป็นสมาชิกของกลุ่มในที่นี้ มิได้หมายแต่เพียงว่าผู้นำจะต้องเป็นสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่หมายรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำ จะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ย (Norms) ของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก

๔. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะเป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ต่างก็ต้องการความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็ นทางตรงหรือทางอ้อม

๕. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะเป็นที่ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จำต้องเผชิญกับความตึงเครียด วิตกกังวล ก้าวร้าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ของ คนให้อยู่

๖. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะเป็นผู้มีสติปัญญาเนื่องจากในสถานศึกษาต่างๆ คณะครูเป็นผู้มี ปัญญา ดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญญาคด้วย ผู้นำทางการศึกษาคควรมีความรู้ทางวิชาการอย่างดี

๗. ผู้นำทางการศึกษาคควรจะสนใจในบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองผู้นำจำเป็นต้องรู้จัก บทบาทของตนเองเป็นอย่างดี และจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ถ้าหากผู้นำทางการศึกษามีได้แสดง บทบาทของตนเองอย่างเหมาะสม ความเจริญความก้าวหน้าทางการศึกษา ก็จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ โดยยาก^{๒๕}

^{๒๕} ภาวिका ชาราตรีสุทธิและวิบูลย์ ไควณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, อังใน พระปฤถิบุญธรรม ปุณฺณชมฺโม, “เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลักและระบบการบริหาร การศึกษา”, อังแล้ว, หน้า ๑๗๑.

ลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมไทย ภาวिका ชาราศรีสุทธิและวิบูลย์ ไควณะบุตร ได้กล่าวไว้ว่าผู้นำทางการศึกษาควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ .

๑. มีความรู้ ในฐานะนักการศึกษา ผู้นำทางการศึกษาถือว่าความรอบรู้เป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด ถ้าอยู่ในวงการการศึกษาแล้ว ไม่รอบรู้จะเป็นผู้นำไม่ได้

๒. มีความทันสมัย (Up to date) ผู้นำทางการศึกษา ต้องทันสมัยเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในแวดวงของการศึกษาเพราะการศึกษาเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๓. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ผู้นำทางการศึกษาไม่ใช่เพียงแค่ทฤษฎีแต่ต้องปฏิบัติได้

๔. เข้าใจปัญหาการศึกษาของประเทศ

๕. เข้าใจเรื่องการจัดการ

๖. กล้าตัดสินใจ

๗. มีระบบความคิด ความคิดที่เป็นระบบ (Logic) ของการคิด ความสามารถเชิงวิเคราะห์ ปัญหา ความสามารถในการเชิงวิเคราะห์ปัญหา

๘. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative)

๙. รู้จักสื่อสาร ผู้นำต้องสามารถที่จะสื่อความคิดความอ่านของตนเองให้กับผู้อื่นได้

๑๐. รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ได้และมีความไวใจคนอื่น

๑๑. มีจริยธรรมพื้นฐานบางอย่าง ผู้ที่จะเป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความยุติธรรมความมีจริยธรรมที่สร้างความเชื่อถือได้ให้กับคน คนไม่มีสิ่งนี้จะกีดความเชื่อถือ

๑๒. มีความทนทานต่อเนื่อง

๑๓. สร้างคน ผู้บริหารที่ดีต้องสร้างคนขึ้นมาช่วยเหลือ ที่จะมาทดแทน ไม่ใช่มีคนเดียว

๑๔. มีแรงจูงใจ (Motivation) และพันธะสัญญา (Commitment)

๑๕. รู้จักตามได้ ผู้นำไม่ใช่ผู้นำตลอดกาล แต่ต้องเป็นผู้ตามที่ดี รู้จักกาลเทศะของการตาม^{๒๖}

๒.๗ ทฤษฎีการบริหาร

๒.๖.๑ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ทฤษฎี X การปฏิบัติการทางการบริหาร คือ สมมติฐานของมนุษย์ โดยเชื่อว่า

๑. คนไม่ชอบทำงาน และมักหลีกเลี่ยงหากทำได้

^{๒๖}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๔.

๒. ต้องมีการเกี่ยวเชืง ควบคุม กำกับดูแลพร้อมด้วยการลงโทษ เพื่อให้คนใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้มีสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

๓. คนทั่วไปชอบถูกกำกับดูแล ปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานค่อนข้างน้อย แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y แบบมีส่วนร่วม

๑. งานเป็นสิ่งที่ให้ความพอใจ เช่นเดียวกับการเล่นหรือพักผ่อน

๒. การข่มขู่เป็นวิธีหนึ่งเท่านั้นที่ทำให้คนทำงาน แต่ไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด คนที่มีความผูกพันเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ จะแสดงการจูงใจตนเองและการสั่งการตนเอง

๓. ความผูกพันของคนที่มีต่อเป้าหมายขององค์การ ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับเมื่อบรรลุเป้าหมาย

๔. คนโดยทั่วไปไม่เพียงแต่ยอมรับรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย ถ้าหากว่าอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม

๕. คนมีความสามารถคิดริเริ่ม ประดิษฐ์ แก้ปัญหา

๖. ความสามารถสติปัญญาของคนส่วนใหญ่ ไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มที่^{๒๖}

๒.๖.๒ ทฤษฎี Z ของ William Ouchi

เป็นแนวคิดลึกลงไปในทฤษฎี Y กล่าวถึงองค์ประกอบ ๓ ประการที่ผู้ร่วมทำงานในและระหว่างองค์การจำเป็นต้องมีจึงจะทำให้ผลผลิต (Product) ขององค์การเกิดขึ้นสูงได้แก่

๑. ความไว้วางใจ (Trust)

ในองค์การ มีความไว้วางใจ = ผลผลิตสูง

ในองค์การ ขาดความไว้วางใจ = ผลผลิตต่ำ

๒. ความฉลาดในเชิงธุรกิจ (Subtlety or Business Wisdom) ในหน่วยงานของรัฐกิจ และรัฐวิสาหกิจจำนวนมากยังไม่เข้าใจว่า หัวใจของงานราชการคือ “ความเป็นเลิศทางการให้บริการแก่ประชาชน”

๓. ความรักใคร่สนิทสนม (Intimacy) การมีเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานที่รู้ใจและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การทำงานมีชีวิตชีวาและมีประสิทธิภาพ^{๒๗}

^{๒๖} รศ. นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, ไม้ค้อยบริหาร, (เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐.

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน.

๒.๖.๓ ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic management)

Max Weber อธิบายทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการว่าองค์กรควรจะถูกบริหารบนพื้นฐานของเหตุผลและไม่เป็นส่วนตัว ลักษณะที่สำคัญขององค์กรแบบราชการของเวเบอร์ คือ

๑. มีการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน
๒. มีการระบุนโยบายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน
๓. บุคคลจะถูกคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งบนพื้นฐานของคุณสมบัติทางเทคนิค
๔. การบริหารกับการเป็นเจ้าขององค์กรจะถูกแยกจากกัน
๕. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บนพื้นฐานของความไม่เป็นส่วนตัว

๖. มีการกำหนดกฎและระเบียบวิธีปฏิบัติการใช้อย่างเป็นทางการ^{๒๘}

๒.๖.๔ ทฤษฎีการจัดการตามแบบหลักการบริหาร (Administrative management)

Henri Fayol เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ๕ อย่างคือ

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (Organizing)
๓. การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
๔. การประสานงาน (Coordinating)
๕. การควบคุม (Controlling)^{๒๙}

๒.๘ โรงเรียนวัดเวฬุวัน

๒.๘.๑ ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

ชื่อ สถานศึกษา โรงเรียนวัดเวฬุวัน (สารภีชนานุกูล) ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๔/๒ ถนนเชียงใหม่-ลำพูน ตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ ๕๐๑๔๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ - ๓๒๑๕๒๑

^{๒๘} Max Weber, Bureaucratic management, อ้างใน วีระพงษ์ ไครีวีระกุล, “ทฤษฎีการบริหาร (Management Theory),” ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๕,

<<http://www.212cafe.com/freewebboard/view.php?user=wethai&id=25>>(25 Decamber 2550)

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน.

โทรสาร ๐๕๓ - ๓๒๑๕๒๑ เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ ๓ เขตพื้นที่บริการของโรงเรียน หมู่ที่ ๑ - ๓ ตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

๒.๘.๒ ข้อมูลด้านการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษา นายมานพ จินะนา วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๓ คน นายนคร กุรุกิจกุล วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี วิชาเอก เกษตรศาสตร์ นางสาวอุษณีย์ สกุนา วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา การปรึกษา นายพันธ์ศักดิ์ จันทร์มานนท์ วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา

๒.๘.๓ ประวัติโรงเรียนวัดเวฬุวัน

โรงเรียนวัดเวฬุวัน (สารภีชนานุกูล) เดิมชื่อ “โรงเรียนประชาบาลที่นายอำเภอจัดตั้ง วัดแสนหลวง” สถานที่จัดตั้งครั้งแรก คือ ศาลาวัดแสนหลวง หมู่ ๓ ค.ยางเนิ้ง อ.สารภี จ.เชียงใหม่ นับเป็นโรงเรียนประชาบาลแห่งแรกของอำเภอสารภี เปิดทำการสอนครั้งแรก วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๔๕๗ เปิดสอนชั้น ป.๑ - ป.๓ จำนวน ๓ ห้องเรียน มีนักเรียน ๕๗ คน นายอินดา วรณพิสิฐ เป็นครูใหญ่คนแรก

พ.ศ. ๒๔๗๒ ได้ย้ายโรงเรียนมาตั้งที่ หมู่ที่ ๑ ค.ยางเนิ้ง มีเนื้อที่ ๖ ไร่เศษ ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๔๕๗ พระองค์เจ้าธานีนิวัติ เสนาบดีกระทรวงธรรมการ ได้เสด็จมาเป็นประธานวางศิลาฤกษ์อาคารเรียนและพระราชทานนามว่า “สารภีชนานุกูล”

พ.ศ. ๒๔๘๗ ได้ย้ายมาตั้งที่ หมู่ ๒ ค.ยางเนิ้ง คือที่ตั้งในปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๐๒ ทางราชการได้เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ขึ้น โดยใช้สถานที่อาคารของโรงเรียนวัดเวฬุวัน โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนสารภี” และเปิดการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓

ต่อมาทางราชการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2503 ระบบการศึกษาได้เปลี่ยนเป็นเปิดชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ - ๖ - ๗ และเนื่องจากในบริเวณเดียวกันมีโรงเรียน ๒ ชื่อ คือ โรงเรียนสารภีชนานุกูลและโรงเรียนสารภี แต่มีครูใหญ่คนเดียวกัน คือ นายสวัสดิ์ สายเกิด ต่อมา นายสวัสดิ์ สายเกิดจึงได้ขออนุญาตจากทางราชการใช้ชื่อเพียงชื่อเดียว คือ “โรงเรียนวัดเวฬุวัน (สารภีชนานุกูล)” ใช้อักษรย่อว่า ส.ช. มีอาคารเรียนอาคาร ๖ หลัง อาคารประกอบ ๑ หลัง มีห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ ห้องปฏิบัติการภาษาไทย สระว่ายน้ำขนาด และอื่น ๆ ทั้งนี้ อุปกรณ์การเรียนการสอนบางส่วนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากทางราชการ อีกส่วนหนึ่งได้รับการบริจาคจากผู้ปกครองและชุมชน

ปรัชญาของโรงเรียน

“ความรู้ดี กีฬาเด่น ทำงานเป็น เน้นคุณธรรม”

วิสัยทัศน์

“มุ่งสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี คนแกร่ง คนเก่ง”

เป้าหมาย

โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียนได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รู้จักรักษา และหวงแหน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ตลอดจนมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีความเต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

เนื้อที่ของโรงเรียน

๓๐ ไร่ ๒ งาน ๔๔ ตารางวา

สีประจำโรงเรียน

สีม่วง สีขาว

คำขวัญโรงเรียน

ความรู้ดี กีฬาเด่น ทำงานเป็น เน้นคุณธรรม

ชั้นที่เปิดทำการสอน

ชั้นอนุบาล ๑ ถึงชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๓ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๒

จำนวนอาคารเรียน

๑. อาคารเวฬุชาติ สร้าง พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๔ ห้องเรียน
๒. อาคารเวฬุมาศ สร้าง พ.ศ. ๒๕๑๕ จำนวน ๘ ห้องเรียน
๓. อาคารเวฬุฉัตร สร้าง พ.ศ. ๒๕๒๗ จำนวน ๘ ห้องเรียน
๔. อาคารเวฬุรัตน์ สร้าง พ.ศ. ๒๕๓๔ จำนวน ๑๒ ห้องเรียน
๕. อาคารสโมสรโลอ้อนส์เชียงใหม่นครพิงค์ สร้าง พ.ศ. ๒๕๓๗ จำนวน ๖ ห้องเรียน
๖. อาคารเวฬุกาญจน์ สร้าง พ.ศ. ๒๕๓๕ จำนวน ๑๒ ห้องเรียน
๗. อาคารสโมสรสระบัวน้ำ สร้าง พ.ศ. ๒๕๔๘

จำนวนบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๐)

ผู้อำนวยการโรงเรียนคนปัจจุบัน คือ นายมานพ จินะนา
รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๓ คน คือ นายนคร คุรุกิจกุล นางสาวอุษณีย์ สกุนา
และนายพันธุศักดิ์ จันทร์มานนท์

ครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน ๔๔ คน

พนักงานราชการ จำนวน ๒ คน

ครูอัตราจ้าง	จำนวน ๑๖ คน
นักการภารโรง	จำนวน ๑ คน
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน ๔ คน
แม่บ้าน/แม่ครัว	จำนวน ๕ คน
ยามรักษาความปลอดภัย	จำนวน ๒ คน

นักเรียนปีการศึกษา ๒๕๕๐ จำนวน ๑,๓๐๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๐)

๒.๘.๔ ระบบโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษา

โรงเรียนได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๖ งาน ได้แก่ งานวิชาการ โดยมี ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการ คือการจัดทำและการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา การส่งเสริม ประสาน/สนับสนุน วิทยาการแก่ชุมชน งานกิจการนักเรียน โดยมีขอบข่ายและ ภารกิจการบริหารและการจัดการ คืองานตามพร.บ.ประถมศึกษา ๒๕๔๒ งานตาม พร.บ.การศึกษาภาค บังคับ ๒๕๔๕ งานบริการนักเรียน งานส่งเสริมและงานกิจการนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เทคโนโลยีและสารสนเทศ งานบุคลากร โดยมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการ คือ วางแผน/กำหนดอัตรากำลัง สรรหา/บรรจุ แต่งตั้ง ควบคุม ติดตาม นิเทศ พัฒนาและธำรง รักษา บุคลากร วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร การส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ โดยมีขอบข่ายและภารกิจ การ บริหารและการจัดการ คือ งานสารบรรณ / งานธุรการ งานทะเบียน การรักษาความปลอดภัยเวร/ยาม ข้อมูลสารสนเทศ งบประมาณ/ จัดทำ/เสนอขอ พักสศ การเงิน – บัญชี การบริหารและพัฒนา สินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน งานอาคาร สถานที่ โดยมีขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการ คือจัดสร้างอาคารสถานที่ การใช้ อาคาร การบำรุงรักษา การควบคุมดูแล การประเมินผล และงานสัมพันธ์ชุมชน โดยมีขอบข่ายและ ภารกิจการบริหารและการจัดการ คือการประชาสัมพันธ์ การให้บริการแก่ชุมชน / สาธารณะ การร่วมกิจกรรมกับชุมชน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การเสริมสร้าง/ประสาน ความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยมีรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาจำนวน 3 คน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามงาน แบ่งความรับผิดชอบคนละ 2 งานคือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ควบคุมงานวิชาการ งานบุคลากร รองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ควบคุม งาน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานกิจการนักเรียน และรองผู้อำนวยการฝ่ายอาคารสถานที่ควบคุม งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ชุมชน นอกจากนี้ในแต่ละฝ่ายงานยังมีหัวหน้างานแต่ละ

ฝ่ายเป็นสมาชิกร่วมคณะกรรมการ มีการประชุมวางแผน และร่วมดำเนินการตามแผนงานในฝ่ายงานของตนเองให้มีการพัฒนางานของแต่ละฝ่ายอย่างเต็มความสามารถ^{๑๑}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยวัฒน์ ใจจิตร ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า“ครูผู้สอนรับรู้และคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียน ได้แสดงภาวะผู้นำด้านมุ่งงานบ่อยครั้ง โดยให้ครูปฏิบัติตามกฎและระเบียบของโรงเรียนและให้ครูทราบถึงหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ แต่บางครั้งผู้บริหารโรงเรียนก็ได้ปฏิบัติงานตามอารมณ์ของตนเองและปกครองอย่างเข้มงวด ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณครูได้แสดงออกเป็นครั้งคราว ในความเป็นกันเองและง่ายที่จะเข้าหาทำให้ครูรู้สึกเป็นกันเองเมื่อมีการพบปะสนทนาและขอความเห็นชอบจากคณะครูในเรื่องที่สำคัญๆก่อนนำไปปฏิบัติ แต่บ่อยครั้งก็พบว่าผู้บริหารเป็นคนเก็บตัว ยอมรับความคิดเห็นใหม่ได้ช้า ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับครู และปฏิเสธที่จะอธิบายการทำงานของตน ซึ่งครูผู้สอนคาดหวังว่าผู้บริหารควรปฏิบัติบ่อยครั้งในเรื่องที่ได้แสดงออกเป็นครั้งคราวในเรื่องดังกล่าวข้างต้น โดยภาพรวมครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณครูได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานบ่อยครั้ง ด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นเพียงครั้งคราว และก็คาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกถึงภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์บ่อยครั้ง^{๑๒}”

บัวนำ บุญมา ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดลำพูน พบว่า“ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานสูง มุ่งสัมพันธ์สูง มีส่วนร่วมมากในการวิเคราะห์แนวการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๗๑.๒๐ การนำแนวประสบการณ์ไปปฏิบัติ ร้อยละ ๖๔.๒๕ การตรวจสอบและประเมินผลการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๕๗.๗๕ และการสรุปผลการจัดประสบการณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไข ร้อยละ ๖๐.๐๒ ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์สูง มีส่วนร่วมปานกลางในการวิเคราะห์แนวการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๖๗.๐๖ การนำแนวประสบการณ์ไปปฏิบัติ ร้อยละ ๗๐.๗๒ การตรวจสอบและประเมินผลการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๕๗.๐๕ และการสรุปผล

^{๑๑}งานวิชาการ, “ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๐”, ๒๕๕๐, (อัคราณา).

^{๑๒}ชัยวัฒน์ ใจจิตร, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน”, การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๔๖, ๗๐ หน้า.

การจัดประสบการณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไข ร้อยละ ๑๒.๖๕ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์ต่ำมีส่วนร่วมมากในการวิเคราะห์แนวการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๔๑.๕๐ มีส่วนร่วมปานกลางในการนำแนวประสบการณ์ไปปฏิบัติ ร้อยละ ๔๑.๖๒ การตรวจสอบและประเมินผลการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๔๑.๒๕ และการสรุปผลการจัดประสบการณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไข ร้อยละ ๔๒.๘๓ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำงานสูง มุ่งสัมพันธ์ต่ำ มีส่วนร่วมปานกลางในการวิเคราะห์แนวการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๖๓.๑๖ การนำแนวประสบการณ์ไปปฏิบัติ ร้อยละ ๕๘.๑๑ การตรวจสอบและประเมินผลการจัดประสบการณ์ ร้อยละ ๖๘.๒๐ และการสรุปผลการจัดประสบการณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไข ร้อยละ ๕๘.๓๗”^{๓๓}

ประพันธ์ ทรรศนียากร ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองเชียงราย พบว่า“ครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองเชียงราย มีการรับรู้ว่าคุณสมบัติผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเชียงรายมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งด้านงานและมุ่งสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน โดยมีการปฏิบัติบ่อยครั้งทั้ง ๒ ด้าน ในขณะที่เดียวกันครูก็มีความคาดหวังให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำงานและมุ่งสัมพันธ์ที่มีการปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกัน”^{๓๔}

พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์ ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนลำปางเทคโนโลยี่ โดยภาพรวม พบว่า“ครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งด้านงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติอย่างเป็นประจำ ในขณะที่มีความคาดหวังในด้านงานอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติสม่ำเสมอ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งด้านงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งและความคาดหวังอยู่ในระดับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ”^{๓๕}

^{๓๓} บัวนำ บุญมา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๔๘, ๑๐๑ หน้า.

^{๓๔} ประพันธ์ ทรรศนียากร, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองเชียงราย”, การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๐, ๑๕ หน้า.

^{๓๕} พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์, “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนลำปางเทคโนโลยี่”, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๔๔, ๔๓ หน้า.

รัตนา ศรีลา ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า“ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ร้อยละ ๘๗.๘๒ การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน ร้อยละ ๘๔.๖๒ และการประเมินผล การเรียน ร้อยละ ๘๓.๓๓ ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์สูงมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ร้อยละ ๘๐ การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน ร้อยละ ๘๔.๐๘ และการประเมินผลการเรียน ร้อยละ ๘๐.๘๓ ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ร้อยละ ๘๕.๒๘ การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน ร้อยละ ๘๔.๑๒ และการประเมินผลการเรียน ร้อยละ ๘๓.๓๘ ส่วนผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำมีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ร้อยละ ๘๖.๖๒ การจัดหาตำราและอุปกรณ์การเรียน ร้อยละ ๘๒.๓๓ และการประเมินผลการเรียน ร้อยละ ๘๓.๓๘”^{๖๖}

สมจิต จันทร์เที่ยง ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของโรงเรียนสังกัดงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า“ในภาพรวมครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ว่า ได้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว ส่วนความคาดหวังนั้นครูผู้สอนคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งสองด้าน สำหรับผู้บริหารได้รับรู้และคาดหวังว่า ได้ปฏิบัติและควรปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ตามลำดับ”^{๖๗}

สุทัศน์ แก้วปัญญา ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า“พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์จะมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง ทั้งสองด้านที่ใกล้เคียงกัน โดยที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน อยู่ในลักษณะที่มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และความคาดหวังให้ผู้บริหารปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน ในขณะที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการรับรู้ว่

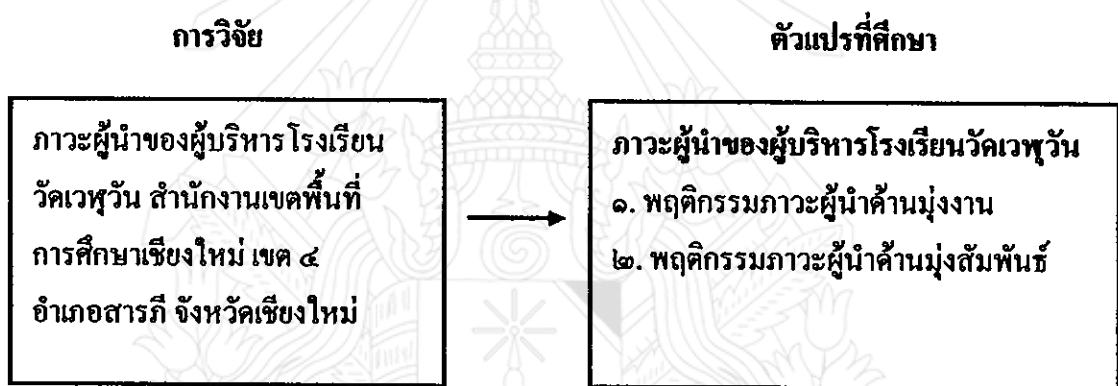
^{๖๖}รัตนา ศรีลา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๔๗, ๑๐๘ หน้า.

^{๖๗}สมจิต จันทร์เที่ยง, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๓, ๖๗ หน้า.

ผู้บริหารเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการและคาดหวังให้ผู้บริหารมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ครู อาจารย์ หากผู้บริหาร โรงเรียนไม่มุ่งเน้นในเรื่องที่ครูปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนมากเกินไป และหันมาเอาใจใส่เรื่องสร้างความสัมพันธ์ อย่างสม่ำเสมอแล้ว ก็จะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานของโรงเรียนค่า ผู้นำที่ดีที่สุดคือผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งความสำเร็จของงานและ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา”^{๑๔}

๒.๑๐ กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการดำเนินการตาม วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน และ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๔}สุทัศน์ แก้วปัญญา, “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๕๑, ๘๘ หน้า.

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

- ๓.๑ ประชากรในการวิจัย
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน คณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรงในโรงเรียนวัดเวฬุวัน ปีการศึกษา ๒๕๔๘ จำนวน ๖๔ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน ๑ ฉบับ แบบสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน ๑ ฉบับ โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน จำนวน ๕ ข้อ
- ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๕ ข้อ

๓.๒.๒ แบบสอบถามคณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรงในโรงเรียนวัดเวฬุวัน จำนวน ๖๐ ฉบับ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ตัวเลือก (Rating Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๑๕ ข้อ

๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
๒. กำหนดประเด็นต่างๆที่ต้องการทราบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อจะนำไปสร้างเป็นข้อคำถาม ในการสัมภาษณ์และการสร้างเป็นแบบสอบถาม
๓. สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไข
๔. นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจน ความถูกต้องของภาษาที่ใช้และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข
๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๑
๖. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามหลังทดลองใช้แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
๗. จัดทำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนแบบสัมภาษณ์ ๔ ฉบับและแบบสอบถามจำนวน ๖๐ ฉบับ และได้รับแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละร้อย
๒. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

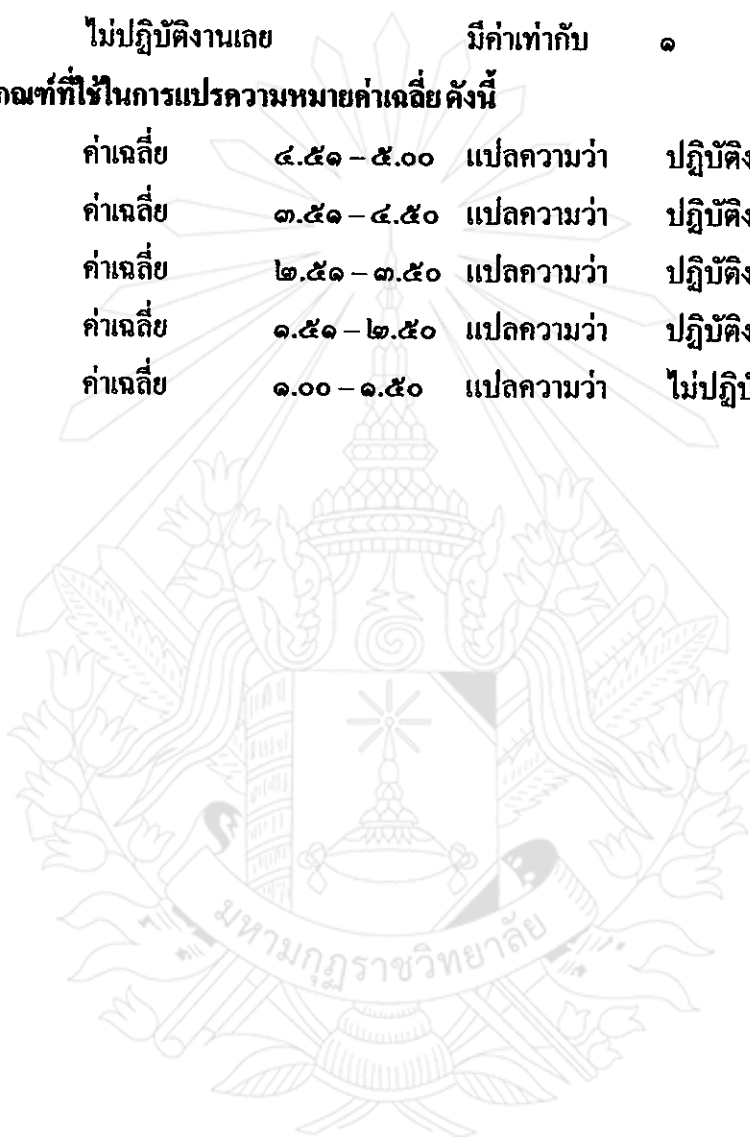
๑. วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการบรรยายเชิงความเรียงจากการสัมภาษณ์โดยตรง
๒. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
๓. วิเคราะห์แบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า ระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยใช้วิธีของ Likert scale เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงาน และพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

เกณฑ์ที่ใช้กำหนดน้ำหนักค่าคะแนน ดังนี้

ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	มีค่าเท่ากับ	๕	คะแนน
ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง	มีค่าเท่ากับ	๔	คะแนน
ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว	มีค่าเท่ากับ	๓	คะแนน
ปฏิบัติงานนานๆครั้ง	มีค่าเท่ากับ	๒	คะแนน
ไม่ปฏิบัติงานเลย	มีค่าเท่ากับ	๑	คะแนน

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	แปลความว่า	ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	แปลความว่า	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	แปลความว่า	ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	แปลความว่า	ปฏิบัติงานนานๆครั้ง
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	แปลความว่า	ไม่ปฏิบัติงานเลย



๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามของคณะครู ครูอัตราจ้างและนักการศึกษา โรงเรียนในโรงเรียนวัดเวฬุวัน ปีการศึกษา ๒๕๔๘ มีดังนี้

๑. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากสูตร

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

๒. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากสูตร

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

๓. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α - Coefficient) จากสูตร

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ปรีชา วงศ์เสน, “การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต ๑”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), ๒๕๔๘, หน้า ๔๓.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้าน มุ่งงานและพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์กับกลุ่มผู้บริหารและใช้แบบสอบถามกับกลุ่มคณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรง นำ ข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๑

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๒

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๓

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของคณะครู ครูอัตราจ้างและ นักการภารโรง

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

จากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้อำนวยการ โรงเรียน วัดเวฬุวันในหัวข้อดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน นายมานพ จินะนา

เกิดวันที่ ๑๑ เดือนสิงหาคม ๒๔๙๔ ปัจจุบันอายุ ๕๖ ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านอาศัยหลักการหรือทฤษฎีใดในการจูงใจการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอาศัยหลัก
 กฎา ๓ ข คือ

๑.๑. “ชอบ คือ มีกิริยาท่าทางที่สุภาพ วาจาคิดจริงใจยิ้มแย้มแจ่มใส ขอมรับในการ
 คัดสินใจที่ถูกต้องของเพื่อนร่วมงาน อาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำคนให้ผู้อื่นรักใคร่ เป็น
 กัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น สร้างความศรัทธาในการทำงาน

๑.๒. เชื่อ ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่น ในการตัดสินใจ มีนิสัยในการทำงานที่จริงจัง มุ่งหวัง
 ผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและโรงเรียน มีความประพฤติดี ประวัติดี ทำงานบนพื้นฐาน
 ของความถูกต้องและร่วมฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคในการทำงานโดยไม่ย่อท้อ

๑.๓. ช่วย เมื่อทำสองอย่างแรกได้ดีแล้วก็ส่งผลถึงการช่วย คือช่วยในการทำงานที่
 เต็มความสามารถ อุทิศเวลาส่วนตัวให้กับงาน ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความคิดกับผู้ร่วมงาน
 ร่วมกันทำงานเป็นทีม เป็นระบบ โดยยึดหลักที่ว่า “ให้ดี ได้ดีตอบ” การช่วยเป็นอันสูงส่งอย่างหนึ่ง
 ที่คนให้มักไม่หวังผลตอบแทน แต่มักจะได้ผลตอบแทนที่ถูกต้องเสมอ คือ การที่ช่วยให้ผู้อื่นได้
 ทำงานที่ชอบ มีความเข้าใจในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหวังคือต้องการให้งานประสบผลสำเร็จตาม
 ระยะเวลาที่กำหนด โดยอาศัยความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลนั้นทำงานด้วยความ
 เต็มใจตอบแทนความมีน้ำใจ และให้ความรักความศรัทธาตอบ”

๒. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร

“ปัจจุบันบ้านเมืองมีปัญหามากมาย คนได้รับสิทธิและโอกาสไม่เท่าเทียมกันเลยเกิด
 ความคิดที่ว่า “ให้โอกาสกับคนทุกคนมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน” บางคนรวยได้สิทธิมาก แต่คนจนได้
 สิทธิน้อย เลยอยากที่จะให้คนจนได้มีสิทธิเท่ากับคนรวย โดยมุ่งพัฒนานักเรียนให้ได้รับการศึกษาที่
 ทัดเทียมกับโรงเรียนใหญ่ๆ ในเมือง เช่น มีการเรียนด้านภาษาอังกฤษกับเจ้าของภาษา ได้เรียน
 ภาษาจีน ได้เล่นน้ำในสระว่ายน้ำของโรงเรียนโดยอาศัยงบประมาณจากนักเรียนที่ช่วยกันออมตาม
 จิตศรัทธาและชุมชน สร้างสระว่ายน้ำขนาดมาตรฐาน ๒๕ เมตร เพื่อให้ นักเรียนและชุมชนได้ใช้
 บริการโดยไม่ต้องนั่งรถไปใช้บริการในตัวเมืองเชียงใหม่ นักเรียนอนุบาลได้นอนหลับภาคบ่ายใน
 ห้องแอร์ การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนและสืบค้นข้อมูลในห้องเรียนแทนที่จะใช้เฉพาะในห้อง
 คอมพิวเตอร์ของโรงเรียนอย่างเดียว การทัศนศึกษาตามสถานที่สำคัญต่างๆ เช่นงานมหกรรมพืช
 สวนโลก สวนสัตว์ โรงไฟฟ้าแม่เมาะ และกำลังเกิดความคิดที่จะสร้างโครงการเม็ทรายดมทะเล
 แห่งที่สองรองจากสระว่ายน้ำคือ การสร้างห้องสมุดธรรมชาติที่ประกอบไปด้วยธรรมชาติ คั้นไม้
 หลากชนิด สื่อ ICT ที่ทันสมัยและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมุ่งหวังให้นักเรียนได้รับ โอกาสที่ดี มี
 สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี”

๓. ท่านมีเทคนิคและแนวทางในการบริหารจัดการบนพื้นฐานความขาดแคลนครูและบุคลากรอย่างไร

“มีการตั้งสมมติฐานให้กว้างขึ้น และยึดหลักการทำงาน โดยยึดหลักพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ ๒๒ ว่าด้วยเรื่องของการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนทุกคนต้องได้เรียนและมีความคิดที่ว่าใครก็ได้ที่มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องหรือเนื้อหาต่างๆ ที่มีในหลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษาสามารถสอนได้ โดยมีความคิดที่จะบริหารงานแบบเศรษฐศาสตร์โดยให้งานและให้ได้เงินเป็นค่าตอบแทน นำเงินเหล่านั้นมาจ้างครูผู้สอนในสาขาวิชาต่างๆที่โรงเรียนขาดครูประจำการ เช่น รายได้รายปีคือ การเปิดตลาดนัดวันอาทิตย์ ทำให้ได้เงินเป็นค่าการทำสัญญาเป็นรายปีและค่าเช่าพื้นที่เป็นรายสัปดาห์ รายได้รายเดือนคือ การจำหน่ายขนมและอาหารกลางวัน (Food center) และรายได้รายวันคือ การให้บริการสระว่ายน้ำ ในช่วงหลังเลิกเรียนและวันหยุด โดยผู้เล่นทุกคนจะต้องเสียค่าบริการก่อนลงสระตามระเบียบของการใช้บริการสระว่ายน้ำ ทางโรงเรียนก็จะนำรายได้เหล่านี้มาใช้ในการบริหารจัดการ การขาดแคลนครูประจำการ”

๔. ท่านสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไรบ้าง

“มีจุดยืนเป็นของตนเอง ครูร่วมกับชุมชนส่งผลให้นักเรียนมีความสมบูรณ์ทั้งทางความรู้ กายและใจ มีคุณภาพ โดยมีการวางแผน กระจายความคิด สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา สร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ ให้ชุมชนเกิดการยอมรับในการบริหารงานภายในโรงเรียน สร้างหลัก ประกันและความเข้มแข็งของโรงเรียน เมื่อรัฐบาลมีนโยบายต่างๆที่มุ่งสร้างผลสำเร็จให้กับนักเรียน อย่างไหนที่ดี ถูกต้องและสามารถทำได้ ก็นำมาประยุกต์ใช้ภายในโรงเรียน โดยคำนึงว่าสิ่งที่จะนำมาใช้นั้นส่งผลโดยตรงต่อนักเรียนหรือไม่ เมื่อทำแล้วนักเรียนจะได้รับประโยชน์อย่างไร มีอิสระในการทำงาน นำนโยบายของรัฐบาลมาใช้ให้เข้ากับหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนอยู่เสมอ”

๕. ท่านมีวิธีการถ่ายทอดความคิดให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบได้อย่างไร

“ต้องสร้างความเชื่อมั่น โดยให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในการบริหารงานของตนเองก่อน โดยอาศัยแรงกาย แรงใจ หลักการและเหตุผลบนพื้นฐานที่ถูกต้อง ส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหาร เมื่อชอบและเชื่อแล้วก็จะช่วยกันทำงานในที่สุด โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ผู้บริหารเป็นผู้ชักชวนความคิดให้กับผู้ร่วมงานได้รับรู้และเข้าใจในงาน มีการติดตามงานและลงมือช่วยกันทำงาน เพื่อให้ได้งานที่ถูกต้องและประสบผลสำเร็จ”

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการวางตัว การทำงาน วาจา ใจที่บริสุทธิ์ยุติธรรม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความชอบในนิสัย รักที่จะช่วยทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้ผู้ร่วมงานได้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์งานที่จะต้องช่วยกันทำ ทั้งแบบส่วนตัวและแบบส่วนรวม โดยมีเป้าหมายหลักเดียวกันคือมุ่งสร้างให้นักเรียนให้เป็นคนดี คนแกร่งและคนเก่ง”

๒. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“เริ่มต้น โดยการปรับตัวของตัวเองก่อน พยายามรักษามาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีสม่ำเสมอ มีความประพฤติดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานตามที่ถนัดและมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เป็นการสอนให้ทำงานและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอบถามเรื่องงานและเรื่องทั่วไป ให้ความสุขและความเป็นกันเองเมื่อเกิดการทักทายพบปะพูดคุย คอยช่วยเหลือ ดิฉคามงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำงาน สอนให้รู้จักคิดแบบบูรณาการ”

๓. ท่านได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

“ใช้หลักคุณธรรมนำความคิด ทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยมุ่งผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักซึ่งก็คือครู และนักเรียนตลอดถึงชุมชน คิดถึงหลักคำสอนของพุทธศาสนาที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” เมื่อเราทำงานด้วยความถูกต้องเหมาะสม จริงใจ และบริสุทธิ์ใจแล้ว เราก็จะได้รับความจริงใจ ความบริสุทธิ์ใจของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย”

๔. ท่านมีหลักการและแนวทางการบริหารแบบกัลยาณมิตรอย่างไร

“เป็นเพื่อนร่วมงานกับทุกคน ทำงานด้วยความโปร่งใส สะอาด บริสุทธิ์ใจ มีความคิดที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความชอบ ความเชื่อ ศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานช่วยกันทำงานในที่สุด มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยิ้มแย้ม แจ่มใส ประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้ร่วมงาน”

๕. ท่านมีวิธีการในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

“การที่คนเราจะมีความสุขในการทำงานนั้น สิ่งแรกที่เราต้องมี คือ ความศรัทธา มีความรักในวิชาชีพครู พร้อมทั้งจะอุทิศเวลาส่วนตัวได้เสมอเพราะบทบาทหน้าที่ของครูต้องคอยสอนอบรมให้ลูกศิษย์เป็นคนดี มีความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปค่อขอดให้กับชีวิตของตนเอง ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับทุกคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ความสำคัญในการมุ่งที่จะพัฒนาตนเอง ทำงานด้วยความเสียสละ การให้ความคิดเพื่อมุ่งให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนา

ตนเอง เช่น การนำโปรแกรมการลงเวลาเข้างานในตอนเช้าและการลงเวลาออกงานกลับบ้านในตอนเย็นมาใช้ในโรงเรียน แทนการเซ็นชื่อแบบเดิม เป็นผลดีทางตรงคือสร้างความซื่อสัตย์ให้กับผู้ร่วมงานและทางอ้อมคือสร้างนิสัยให้กับผู้ที่ชอบมาทำงานสายได้เกิดการตื่นตัว เป็นการบังคับให้ตนเองและผู้อื่น ได้สร้างค่านิยมในการมาโรงเรียนให้ทันเวลาก่อนเคารพธงชาติและการกลับบ้านหลังเลิกเรียน”

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๑

จากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันในหัวข้อดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน นายนคร คุรุกิจกุล

เกิดวันที่ ๒๐ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๔๙๔ ปัจจุบันอายุ ๕๖ ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูเชียงใหม่

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านอาศัยหลักการหรือทฤษฎีใดในการจูงใจการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

“ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ทุกคนรับรู้กรอบงาน วางแผนร่วมกัน ลงมือปฏิบัติร่วมกัน และที่สำคัญคือเราในฐานะฝ่ายบริหารต้องลงมือปฏิบัติด้วย จึงจะสร้างกำลังใจและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน”

๒. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร

“มีความซื่อสัตย์ เสียสละ อุทิศเวลา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การทำงานทุกครั้งต้องมีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทาง ดำเนินการให้ชัดเจน หากมีแนวทางและกรอบงานที่ชัดเจนแล้วย่อมจะส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานเป็นดั่งเข็มทิศที่จะชี้ให้เราไปได้ตรงเส้นทางที่กำหนดไว้ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

*สัมภาษณ์ นายมานพ จินะนา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔, ๘ มกราคม ๒๕๕๐.

๓. ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ งานมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

“หลังจากได้รับมอบหมายงานแล้วก็ต้องมีการศึกษางานนั้นให้เข้าใจก่อน หากเป็นงานที่ต้องให้ครูทุกคนร่วมกันปฏิบัติก็จัดประชุมหัวหน้างาน เพื่อวางแผนกำหนดงานก่อนประสานกับคณะครูผู้ร่วมปฏิบัติงาน แต่หากงานนั้นไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ก็ดำเนินการหารือและแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ”

๔. ท่านมีวิธีประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างไร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

“การสร้างการเข้าใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงคุณภาพความสำเร็จของงานอันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อผู้เรียน ค่อยหน่วยงาน พยายามสื่อสารให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยู่เสมอว่า ทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงาน และทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ ส่งผลให้ได้งานที่ดีมีคุณภาพ”

๕. ท่านมีเทคนิคการกระจายงาน ไปสู่ผู้ร่วมงานอย่างไร

“ศึกษารายละเอียดของงาน หลังจากนั้นมีการเลือกตัวบุคคลโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความเหมาะสมตรงกับงาน จัดประชุมเพื่อวางแผนดำเนินงานร่วมกัน หากเป็นงานที่สามารถมอบหมายไปทำเป็นการส่วนตัวได้ก็จัดแบ่งตามความเหมาะสม หากเป็นงานที่ต้องทำร่วมกันก็กำหนดวัน เวลา สถานที่ทำงาน โดยคำนึงถึงความพร้อมและความเต็มใจของผู้ร่วมงาน”

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธภาพ จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“การมีความประพฤติที่ดีเป็นแบบอย่างให้กับผู้ร่วมงาน และทำงานมีคุณภาพตามที่ปรากฏ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยการทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน”

๒. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ให้ความจริงใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษาโดยไม่เลือกบุคคล ในด้านการปฏิบัติงานให้การยอมรับในความสามารถ ให้ความชื่นชมเมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จ แสดงความรัก ความห่วงใย เมื่อผู้ร่วมงานประสบความทุกข์ ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกันและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น”

๓. ท่านได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

“ใช้หลักคุณธรรม ของความสามัคคีและมีระบบการทำงานแบบกัลยาณมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส คิดดี ทำดี ให้ผู้ร่วมงานทุกคนช่วยกันทำงาน โดยอธิบายให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงผลที่คาดว่าจะได้รับมุ่งประโยชน์โดยตรงต่อนักเรียนและโรงเรียนเสนอแนะแนวคิด หลักการ โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน”

๔. ท่านมีหลักการและแนวทางการบริหารแบบกัลยาณมิตรอย่างไร

“ปฏิบัติตนให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงาน ให้ความจริงใจกับงาน ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีความมุ่งมั่น ให้ความสนใจ เอาใจใส่ทั้งต่องานและผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ในทุกข์ สุขของทุกคนอยู่เสมอ ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษา เป็นทั้งเพื่อนร่วมงานและเป็นทั้งหัวหน้าในเวลาเดียวกัน”

๕. ท่านมีวิธีการในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

“ให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สร้างขวัญและกำลังใจเมื่องานประสบผลสำเร็จ ให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน จริงใจ และร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน โดยไม่ถือตัว และมีความรักในวิชาชีพครูอยู่เสมอ ทำงานด้วยความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ”^๒

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๒

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน นางสาวอุษณีย์ สฤณา

เกิดวันที่ ๑๓ เดือนธันวาคม ๒๕๐๕ ปัจจุบันอายุ ๔๕ ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

^๒ สัมภาษณ์ นายนคร กุรุกิจกุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔, ๑๕ มกราคม ๒๕๕๐.

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านอาศัยหลักการหรือทฤษฎีใดในการจูงใจการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

“ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจภายใต้การเรียนรู้และเข้าใจยอมรับในธรรมชาติของมนุษย์และความแตกต่างระหว่างบุคคล”

๒. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร

“มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา อ่อนน้อมถ่อมตน มีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความรู้ ความสามารถ มีการประเมินการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา และต้องบริการทุกคนด้วยความเสมอภาคภายใต้ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพของตนเอง”

๓. ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ งานมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

“ลำดับความสำคัญของงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารเวลาที่เหมาะสม มีการวางแผนในการทำงานทุกครั้ง โดยใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย ให้ความเคารพในเกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน มีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น เห็นความสำคัญของการทำงานที่ได้รับมอบหมายและต้องสนุกกับการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและใช้เทคนิคการกระจายงานที่ถูกต้องเหมาะสม”

๔. ท่านมีวิธีประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างไร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

“การประสานงานต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในทุกระดับ โดยทั่วถึงกันอย่างถูกต้อง ใช้เทคโนโลยีอุปกรณ์การสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ชัดเจนมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจร่วมกันทั้งในด้านงานเอกสารและคำพูด”

๕. ท่านมีเทคนิคการกระจายงานไปสู่ผู้ร่วมงานอย่างไร

“กำหนดเป้าหมายว่าต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างไร เลือกผู้ที่จะมารับงาน ให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ โดยให้เป็นที่แน่ใจว่าบุคคลนั้นมีความเข้าใจเป็นอย่างดี มอบอำนาจและทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานให้ผู้รับงาน มีการติดตามควบคุมงาน ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้”

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน การให้ความไว้วางใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจและ

ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและธรรมชาติของมนุษย์ ตลอดจนการรู้จักให้เกิดริ คย่องซึ่งกันและกัน สร้างหลักประชาธิปไตย พยายามทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการเปิดเผยและจริงใจต่อกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีปัญหาต้องร่วมกันแก้ไข”

๒. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“มีความกระตือรือร้นที่จะคบหาสมาคมกับผู้อื่น โดยการนำตนเองเข้าหาผู้อื่นก่อนเสมอ แสดงออกถึงความเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผยตนเอง มองแต่สิ่งที่ดีงามของผู้อื่น ตลอดจนฝึกให้ตนเองเป็นคนช่างสังเกตเพื่อการเรียนรู้เท่าทันคนอื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและพยายามสร้างจิตสำนึกให้กับตนเองในการยอมรับพฤติกรรมของผู้อื่น เช่นคิดว่าเป็นเรื่องของเวรกรรม เป็นต้น”

๓. ท่านได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

“ใช้หลักคุณธรรมได้แก่การยึดมั่นในความถูกต้อง คิงาม ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบ ตลอดจนมีความชอบธรรมในการใช้อำนาจใช้หลักความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ให้กับงานหรือองค์กรอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนหรือปิดบังบางส่วน นอกจากนี้ใช้หลักการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมรับผิดชอบและร่วมชื่นชมในผลสำเร็จร่วมกัน”

๔. ท่านมีหลักการและแนวทางการบริหารแบบกัลยาณมิตรอย่างไร

“ต้องทำคนให้น่าเคารพ สมควรแก่ฐานะ พยายามทำตัวให้เป็นທີ່สบายใจและสนิทสนมชวนให้ผู้อื่นอยากเข้าไปปรึกษาพูดคุย ใ้ใครถาม ใช้ชีวิตแบบไม่เบียดเบียนใครหรือทำสิ่งใดให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งทางกายและทางใจ มีจิตใจที่มุ่งดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานอย่างแท้จริงและต้องมีคุณธรรมประจำใจ เกื้อกูลผู้อื่น ช่วยชี้ช่องทางที่ถูกต้องให้ผู้อื่น”

๕. ท่านมีวิธีการในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

“โดยการสร้างจิตสำนึกแห่งหมู่คณะในด้านการรักตนเอง รักเพื่อนร่วมงาน รักงานที่ ทำ รักทีมงานของตนเองและรักความก้าวหน้าในงานที่ทำ โดยเน้นจิตสำนึกแห่งคุณภาพในด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลาที่มีอยู่ทำงานด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ต้องมีการให้เกิดริ คย่องซึ่งกันและกันและมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่”

“สัมภาษณ์ นางสาวอุษณีย์ สุกญา, รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัด เชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔, ๒๒ มกราคม ๒๕๕๐.

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันคนที่ ๓

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน นายพันธุ์ศักดิ์ จันทรมานนท์

เกิดวันที่ ๘ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๐๐ ปัจจุบันอายุ ๕๐ ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านอาศัยหลักการหรือทฤษฎีใดในการจูงใจการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

“ใช้หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team) มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความคิดที่หลากหลายและสร้างสรรค์ มีข้อเสนอแนะที่มากมาย สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ต้องการได้ ลดภาระและช่วยแบ่งเบาการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล”

๒. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร

“วิสัยทัศน์ในการทำงาน คือ ใช้ปัจจุบันกำหนดอนาคต โดยมีแนวคิดที่ว่า การทำงานในปัจจุบันเป็นรากฐานที่จะ โยงผลไปสู่ออนาคต เมื่อเกิดแนวคิดเช่นนี้จึงมีความพยายามและตั้งใจทำในสิ่งที่เป็นปัจจุบันให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จของงานที่เป็นปัจจุบันจะช่วยให้เกิดกำลังใจในการสานต่องานในอนาคตด้วย”

๓. ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ งานมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

“ใช้กระบวนการทำงานแบบ PDCA คือ Plan = มีการวางแผน Do = การทำตามแผนที่กำหนดไว้ Check = การตรวจสอบการทำงานตามแผน Action = แก้ไข พัฒนา ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและสรุปผลการทำงาน”

๔. ท่านมีวิธีประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างไร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

“มีการประสานงาน โดยส่วนตัวและกระตุ้นนำความสามารถ ความถนัดของทุกคน ออกมาปฏิบัติให้ถูกต้องกับงานตามความสามารถและคอยกระตุ้นหรือร่วมแก้ไขปัญหาลึกลับที่เป็นอุปสรรคในการทำงานและคอยประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง”

๕. ท่านมีเทคนิคการกระจายงานไปสู่ผู้ร่วมงานอย่างไร

“กำหนดงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ประชุม อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจงาน มอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม คอยให้กำลังใจ สนับสนุนการทำงานและให้คำแนะนำ ติดตามประสานงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์”

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน ๕ ข้อ

๑. ท่านสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์กับคนและงาน มีความยุติธรรมกับทุกคน มีเหตุผล ยิ้มแย้มแจ่มใจกับผู้ร่วมงาน ทักก่อนการปฏิบัติ เดินทางสายกลาง คือมุ่งความพอดี พอเพียง คำนึงถึงใจเขาและใจเราเป็นหลัก”

๒. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

“การพบปะพูดคุยกับทุกคนด้วยความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่วยเหลืองานในส่วนที่สามารถช่วยได้อย่างเต็มที่ อุทิศเวลาและมีความเสียสละ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี พุดจาไพเราะ ใช้หลักการมีเหตุผลประกอบการตัดสินใจ”

๓. ท่านได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

“ใช้หลักคุณธรรม ทำดีได้ดี เมื่อทำงานบนพื้นฐานของความดีคือ ปฏิบัติดี ปฏิบัติสม่ำเสมอ มีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบคิดแต่สิ่งที่ดีดังคำกล่าวของท่านพุทธทาส ที่ว่า มองแต่แง่ดีเกิด

เขามีส่วน	เลวบ้าง	ช่างหัวเขา
จงเลือกเอา	ส่วนที่ดี	เขามีอยู่
เป็นประ โยชน์	โลกบ้าง	ยังนาดู
ส่วนที่ชั่ว	อย่าไปรู้	ของเขาเลย
จะหากน	มีดี	ในส่วนเดียว
อย่ามัวเที่ยว	ค้นหา	สหายเอ๋ย
เหมือนเที่ยวหา	หนวดเต่า	คายนเปล้าเอย
ฝึกให้เคย	มองแต่ดี	มีคุณจริง

เมื่อเราจำได้ขึ้นใจแล้ว ทำให้เราไม่ต้องไปคิดถึงในสิ่งที่ไม่ควรคิด ทำให้สมองเราได้รับการพัฒนาพร้อมที่จะรับเอาข้อมูลหรือความรู้ใหม่ๆ มาใช้กับการทำงาน เมื่อเรามีความคิดที่ดีแล้วก็จะส่งผลถึงการปฏิบัติ เมื่อปฏิบัติดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อชุมชนแล้ว ส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตั้งอยู่บนพื้นฐานของความดี”

๔. ท่านมีหลักการและแนวทางการบริหารแบบกัลยาณมิตรอย่างไร

“ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นในด้านการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ ให้กับงานและวิชาชีพครู ให้ความช่วยเหลือ แนะนำความรู้และเป็นที่ปรึกษากับทุกๆคน และหน้าตา ต้องมีความสุข คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี ไม่เครียดกับงานมากจนเกินไปและสร้างวัฒนธรรม ความเป็นกันเองกับทุกคน”

๕. ท่านมีวิธีการในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

“ให้ความรักต่องานและต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน คิดถึงแต่สิ่งที่ดี สามารถแบ่งเวลา งาน เวลาส่วนตัวออกจากกัน ได้อย่างถูกต้อง มองเหตุการณ์หรือปัญหาว่าทุกอย่างย่อมมีทางออกที่ถูกต้องและเหมาะสม มีความจริงใจกับทุกคน แสวงหาความรู้ให้กับตนเองอยู่เสมอ แจกแจงงาน แบบกระจายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการทำงานแบบทีมและความสมัครใจในการร่วมกันทำงาน”

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของคณะครู ครูอัตราจ้างและ นักการภารโรง

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ดังปรากฏในตารางที่ ๑ - ๔

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๖	๒๘.๓
หญิง	๔๓	๗๑.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

“สัมภาษณ์ นายพันธ์ศักดิ์ จันทรมานนท์, รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔, ๒๕ มกราคม ๒๕๕๐.

จากตารางที่ ๑ พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๖๐ คน แยกเป็นเพศหญิงจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗ แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๑ - ๒๕ ปี	๕	๘.๓
๒๖ - ๓๐ ปี	๕	๑๕.๐
๓๑ - ๓๕ ปี	๖	๑๐.๐
๓๖ - ๔๐ ปี	๒	๓.๓
๔๑ - ๔๕ ปี	๕	๘.๓
๔๖ ปีขึ้นไป	๓๓	๕๕.๐
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ ๔๖ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐ อายุ ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ อายุ ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ อายุ ๔๑ - ๔๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ อายุ ๒๑ - ๒๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ อายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔	๖.๗
ปริญญาตรี	๔๘	๘๐.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๘	๑๓.๓
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗

ตารางที่ ๔ จำนวนร้อยละค่าแรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ครูผู้สอน	๔๒	๗๐.๐
ครูอัตราจ้าง	๑๔	๒๓.๓
นักการภารโรง	๔	๖.๗
รวม	๖๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าแรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ ครูอัตราจ้าง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ และนักการภารโรง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ	ปฏิบัติ งาน บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ งาน เป็นครั้ง คราว	ปฏิบัติ งาน นานๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย	\bar{X} (S.D.)	
๑. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๔๓ (๗๒.๕)	๑๕ (๒๕.๔)	๑ (๑.๗)	๐ ๐	๐ ๐	๔.๗๑ (.๔๕๓)	ปฏิบัติงาน อย่าง สม่ำเสมอ
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดระบบคุณภาพการศึกษา	๓๒ (๕๓.๓)	๒๒ (๓๖.๗)	๕ (๘.๓)	๑ (๑.๗)	๐ ๐	๔.๔๒ (.๗๒๐)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านทีมงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ	ปฏิบัติ งาน บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ งาน เป็นครั้ง คราว	ปฏิบัติ งาน นานๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย	\bar{X} (S.D.)	
๓. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	๔๕ (๗๖.๓)	๑๐ (๑๖.๖)	๔ (๖.๘)	๐ (๐)	๐ (๐)	๔.๖๖ (.๕๕๕)	ปฏิบัติงาน อย่าง สม่ำเสมอ
๔. ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ให้ ผู้ร่วมงานได้รับรู้อย่างชัดเจน	๓๗ (๖๑.๗)	๑๖ (๒๖.๗)	๔ (๖.๗)	๐ (๐)	๐ (๐)	๔.๕๕ (.๖๒๒)	ปฏิบัติงาน อย่าง สม่ำเสมอ
๕. ผู้บริหารสามารถนำเสนอ ความคิดของใจให้ผู้ร่วมงานมี ความเข้าใจและร่วมทำงานได้ อย่างมีระบบ	๓๕ (๕๘.๓)	๑๘ (๓๐.๐)	๖ (๑๐.๐)	๑ (๑.๗)	๐ (๐)	๔.๔๕ (.๗๔๖)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๖. ผู้บริหารสามารถมอบหมาย งานให้ผู้ร่วมงานทำงาน ได้อย่าง เหมาะสม	๒๖ (๔๘.๓)	๒๔ (๔๐.๐)	๗ (๑๑.๗)	๐ (๐)	๐ (๐)	๔.๓๗ (.๖๘๘)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๗. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม งานและประเมินผลการทำงาน ของผู้ร่วมงานอย่างเป็นระบบ	๒๖ (๔๘.๓)	๒๔ (๔๐.๐)	๖ (๑๐.๐)	๑ (๑.๗)	๐ (๐)	๔.๓๕ (.๗๒๒)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๘. ผู้บริหารมีการแนะนำการ ทำงานที่ถูกต้องให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	๓๑ (๕๑.๗)	๑๖ (๒๖.๗)	๗ (๑๑.๗)	๒ (๓.๓)	๑ (๑.๗)	๔.๒๘ (.๖๒๒)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๙. ผู้บริหารมีการตัดสินใจใน การทำงานโดยใช้เหตุผลและ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ	๓๓ (๕๕.๐)	๑๖ (๒๖.๗)	๗ (๑๑.๗)	๑ (๑.๗)	๐ (๐)	๔.๔๐ (.๗๖๔)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๐. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงาน ทุกคนทราบถึงการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับและระเบียบแบบ แผนของ โรงเรียน	๓๔ (๕๖.๗)	๒๑ (๓๕.๐)	๕ (๘.๓)	๐ (๐)	๐ (๐)	๔.๔๘ (.๖๕๑)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๑. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานได้แสวง หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓๒ (๕๓.๓)	๒๓ (๓๘.๓)	๔ (๖.๗)	๑ (๑.๗)	๐ (๐)	๔.๔๒ (.๗๖๖)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งงาน	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ	ปฏิบัติ งาน บ่อยครั้ง	ปฏิบัติงาน เป็นครั้ง คราว	ปฏิบัติงาน นานๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย	\bar{X} (S.D.)	
๑๒. ผู้บริหารรักษามาตรฐาน การบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา	๓๒ (๕๓.๓)	๑๕ (๓๑.๓)	๕ (๑๕.๐)	๐ ๐	๐ ๐	๔.๓๘ (.๗๓๕)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๓. ผู้บริหารได้ทดลองแนวคิด ใหม่ๆในการทำงานกับ ผู้ร่วมงาน	๓๑ (๕๑.๗)	๒๔ (๔๐.๐)	๔ (๖.๗)	๑ (๑.๗)	๐ ๐	๔.๔๒ (.๖๕๖)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๔. ผู้บริหารปฏิบัติตามตาม แผนงานที่วางไว้	๓๔ (๕๖.๗)	๑๕ (๓๑.๗)	๗ (๑๑.๗)	๐ ๐	๐ ๐	๔.๔๕ (.๖๕๕)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๕. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานในการทำงานอย่าง ประชาธิปไตย	๒๗ (๔๕.๐)	๒๐ (๓๓.๓)	๘ (๑๓.๓)	๕ (๘.๓)	๐ ๐	๔.๑๕ (.๕๕๔)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๔๓ (.๗๑๕)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง

จากตารางที่ ๕ พบว่าในภาพรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติงานบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ ๔.๔๓ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๑๕ โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จำนวน ๓ รายการ ได้แก่ ประเด็นในเรื่อง ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของการปฏิบัติงานเท่ากับ ๔.๗๑, ๔.๖๕, ๔.๕๕ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๔๕๓, .๕๕๕, .๖๒๒ ตามลำดับ และผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง จำนวน ๑๒ รายการ ได้แก่ ประเด็นในเรื่อง ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนของโรงเรียน ผู้บริหารสามารถนำเสนอความคิดเห็นใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจและร่วมทำงานได้อย่างมีระบบ ผู้บริหารปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนและจัดระบบคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารได้

ทดลองแนว คิดใหม่ๆในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการทำงานโดยใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารรักษามาตรฐานการบริหารงานอย่าง สม่าเสมอ คงเส้นคงวา ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการกำกับติดตามงานและประเมินผลการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการแนะนำการทำงานที่ถูกต้องให้กับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของการปฏิบัติงานเท่ากับ ๔.๔๘, ๔.๔๕, ๔.๔๕, ๔.๔๒, ๔.๔๒, ๔.๔๒, ๔.๔๐, ๔.๓๘, ๔.๓๗, ๔.๓๕, ๔.๒๘, ๔.๑๕ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๕๑, .๗๔๖, .๖๕๕, .๗๒๐, .๗๖๖, .๖๕๖, .๗๖๔, .๗๓๕, .๖๘๘, .๗๓๒, .๕๒๒, .๕๕๔ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	ปฏิบัติงานอย่างสม่าเสมอ	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง	ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว	ปฏิบัติงานนานๆครั้ง	ไม่ปฏิบัติงานเลย	\bar{X} (S.D.)	
๑. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	๓๖ (๖๐.๐)	๑๗ (๒๘.๓)	๖ (๑๐.๐)	๑ (๑.๗)	๐	๔.๔๗ (.๗๔๗)	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๒. ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร	๒๕ (๔๘.๓)	๒๓ (๓๘.๓)	๖ (๑๐.๐)	๒ (๓.๓)	๐	๔.๓๒ (.๗๕๒)	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๓. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยกย่องและยอมรับของผู้ร่วมงาน	๓๑ (๕๑.๗)	๒๒ (๓๖.๗)	๕ (๘.๓)	๒ (๓.๓)	๐	๔.๓๗ (.๗๘๐)	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๔. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในเรื่องต่างๆได้อย่างเหมาะสม	๒๕ (๔๘.๓)	๑๕ (๓๑.๗)	๑๐ (๑๖.๗)	๒ (๓.๓)	๐	๔.๒๕ (.๘๕๖)	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
๕. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๒๕ (๔๑.๗)	๒๘ (๔๖.๗)	๕ (๘.๓)	๒ (๓.๓)	๐	๔.๒๗ (.๗๕๖)	ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ ด้านมุ่งสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ	ปฏิบัติ งาน บ่อยครั้ง	ปฏิบัติ งาน เป็นครั้ง คราว	ปฏิบัติ งาน นานๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย	\bar{X} (S.D.)	
๖. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมี จิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุข สนุกกับการทำงาน	๒๖ (๔๓.๓)	๒๓ (๓๘.๓)	๗ (๑๑.๓)	๔ (๖.๓)	๐ ๐	๔.๑๘ (.๘๕๒)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๗. ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็น พลาถและข้อบกพร่องที่ตนได้ทำ	๓๐ (๕๐.๐)	๑๕ (๓๑.๓)	๘ (๑๓.๓)	๒ (๓.๓)	๑ (๑.๓)	๔.๒๕ (.๘๓๒)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๘. ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูล และขอความคิดเห็นจากผู้ร่วม งานก่อนการตัดสินใจและสั่งการ	๓๐ (๕๐.๐)	๑๖ (๒๘.๓)	๕ (๑๕.๐)	๓ (๕.๐)	๑ (๑.๓)	๔.๒๐ (.๘๘๘)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๙. ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบจากผลการทำงาน	๒๖ (๔๓.๓)	๒๒ (๓๖.๓)	๑๑ (๑๘.๓)	๑ (๑.๓)	๐ ๐	๔.๒๒ (.๘๐๔)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๐. ผู้บริหารมอบหมายงาน โดย ยึดหลักความสามารถความถนัด ของผู้ร่วมงาน	๓๓ (๕๕.๐)	๑๘ (๓๐.๐)	๗ (๑๑.๓)	๒ (๓.๓)	๐ ๐	๔.๓๓ (.๘๒๓)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๑. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน	๓๔ (๕๖.๓)	๒๐ (๓๓.๓)	๖ (๑๐.๐)	๐ ๐	๐ ๐	๔.๔๗ (.๖๗๖)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๒. ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อ ผู้ร่วมงานทุกคนเสมือนอยู่ใน ฐานะเท่าเทียมกัน	๒๗ (๔๕.๐)	๒๒ (๓๖.๓)	๖ (๑๐.๐)	๕ (๘.๓)	๐ ๐	๔.๑๘ (.๘๓๐)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๓. ผู้บริหารเป็นคนที่มีความ ยุติธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตัวและพวกพ้อง	๓๐ (๕๐.๐)	๒๒ (๓๖.๓)	๖ (๑๐.๐)	๒ (๓.๓)	๐ ๐	๔.๓๓ (.๗๕๕)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๔. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเป็น กันเองในการพบปะสนทนากัน	๓๔ (๕๖.๓)	๑๘ (๓๐.๐)	๕ (๘.๓)	๓ (๕.๐)	๐ ๐	๔.๓๘ (.๘๔๖)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
๑๕. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลใน เรื่องของสวัสดิการต่างๆสำหรับ ผู้ร่วมงาน	๒๗ (๔๕.๐)	๒๐ (๓๓.๓)	๗ (๑๑.๓)	๖ (๑๐.๐)	๐ ๐	๔.๑๓ (.๘๘๒)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๒๕ (.๘๓๕)	ปฏิบัติงาน บ่อยครั้ง

จากตารางที่ ๖ พบว่าในภาพรวมพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านมุ่งสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์การปฏิบัติงานบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานเท่ากับ ๔.๒๕ และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๘๓๕ โดยผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ใน ระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง จำนวน ๑๕ รายการ ได้แก่ ประเด็นในเรื่อง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเป็นกันเอง ในการพบปะสนทนากัน ผู้บริหารปฏิบัติคนเป็นแบบ อย่างที่ดีเป็นที่ยกย่องและยอมรับของผู้ ร่วมงาน ผู้บริหารมอบหมายงานโดยยึดหลักความสามารถความถนัดของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารเป็น คนที่มีความซื่อสัตย์ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบ กัลยาณมิตร ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารให้ความ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและ ข้อบกพร่องที่คนได้ทำ ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบจากผลการทำงาน ผู้บริหารมีการ รวบรวมข้อมูลและขอความคิดเห็นจากผู้ร่วม งานก่อนการตัดสินใจและสั่งการ ผู้บริหารทำให้ ผู้ร่วมงานมีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุข สนุกกับการทำงาน ผู้บริหารปฏิบัติคนต่อผู้ร่วมงานทุก คนเสมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องของสวัสดิการต่างๆ สำหรับ ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของการปฏิบัติงานเท่ากับ ๔.๔๗, ๔.๔๗, ๔.๓๘, ๔.๓๗, ๔.๓๗, ๔.๓๓, ๔.๓๒, ๔.๒๗, ๔.๒๕, ๔.๒๕, ๔.๒๒, ๔.๒๐, ๔.๑๘, ๔.๑๘, ๔.๑๓ และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .๗๔๗, .๖๗๖, .๘๔๖, .๗๘๐, .๘๒๓, .๗๕๕, .๗๕๒, .๗๕๖, .๘๕๖, .๕๓๒, .๘๐๔, .๕๘๘, .๘๕๒, .๕๓๐, .๕๘๒ ตามลำดับ



บทที่ ๕

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน ผู้บริหารมีหลักการในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยหลักกาลา ๓ ข คือ ชอบ มีกิริยาท่าทางที่สุภาพ วาจาคี ยิ้มแย้มแจ่มใส เชื่อ ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในการตัดสินใจ มีความประพฤติดี ประวัติดี ทำงานด้วยความถูกต้องและช่วยกันทำงานเต็มความสามารถ

ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน โดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีใจที่บริสุทธิ์ ยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความชอบในนิสัย รักที่จะช่วยทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเป็นกันเอง ช่วยเหลือ คัดค้านงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำงาน ใช้คุณธรรมนำความคิด

๕.๑.๒ จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของรองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวันทั้ง ๓ ท่าน ได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นภาพรวมดังนี้

ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน ผู้บริหารมีหลักการในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม วางแผนงานร่วมกัน ลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โดยมีการศึกษางานให้เข้าใจ วางแผนกำหนดงาน ประสานงานกับคณะครูผู้ร่วมปฏิบัติงาน ตระหนักถึงคุณภาพและความสำเร็จของงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ต่อหน่วยงาน มีเทคนิคการกระจายงานไปสู่ผู้ร่วมงาน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจภายใต้การเรียนรู้และเข้าใจงาน ยอมรับความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความรู้ ความสามารถ มีการประเมินการทำงานของตนเองเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเข้าใจและยอมรับธรรมชาติของมนุษย์ การให้เกิดยึดโยงซึ่งกันและกัน สร้างหลักประชาธิปไตย จริงใจต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะคบหาสมาคมกับผู้อื่น โดยการนำตนเองเข้าหาผู้อื่นก่อนเสมอ แสดงออกถึงความเป็นมิตร ตลอดจนฝึกให้ตนเองเป็นคนช่างสังเกตเพื่อการเรียนรู้เท่าทันคนอื่น ชีดหลักธรรมการยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ขยันอดทน มีระเบียบ ตลอดจนมีความชอบธรรมในการใช้อำนาจ ใช้หลักความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ให้กับงานหรือองค์กรอย่างตรงไปตรงมา การทำงานแบบกัลยาณมิตรต้องทำตนให้น่าเคารพ ใช้ชีวิตแบบไม่เบียดเบียนใครหรือทำสิ่งใดให้ผู้อื่นเดือดร้อนทั้งทางกายและทางใจ มีจิตใจที่มุ่งดี ประารถนาดีต่อผู้อื่น รักเพื่อนร่วมงาน รักงานที่ทำ รักทีมงานของตนเองและรักความก้าวหน้าในงานที่ทำ

๕.๑.๓ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคอนที่หนึ่ง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๖๐ คน แยกเป็นเพศหญิงจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๗ แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓ อายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐ อายุ ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ อายุ ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ อายุ ๔๑ - ๔๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ อายุ ๒๑ - ๒๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘.๓ อายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ ครูอัตราจ้าง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ และนักการภารโรง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ และคณะครู ครูอัตราจ้างและนักการภารโรงได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นภาพรวม เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวันมีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานอยู่ในระดับการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ สูงสุดในเรื่องของผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ ในด้านผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างประชาธิปไตย อยู่ในระดับต่ำน้อยสุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ในด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวันมีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง สูงสุดในเรื่องของผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ ในด้านผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับต่ำน้อยสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการวิจัยได้ทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายโดยแยกประเด็น ดังนี้

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน มีพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง มีหลักการการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม พัฒนางานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและมุ่งสร้างให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข ประกอบกับผู้บริหาร โรงเรียนมีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอหรือปฏิบัติงานบ่อยครั้งที่สุค ก็จะทำให้งานประสบความสำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณะครู ครูอัตราจ้าง นักการภารโรง นักเรียนและชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และจัดการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน มีพฤติกรรมในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง มีการสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน โดยมีความประพฤติที่ดี มีใจที่บริสุทธิ์ ยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ยึดหลักการทำดี ได้ดี มีความเสียสละ ซึ่งเป็น โอกาสในการบริหารงานด้านมุ่งสัมพันธ์ให้ประสบความสำเร็จได้ง่าย ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีจิตใจที่ร่าเริง แจ่มใส นับเป็นสิ่งที่ดีที่จะทำให้คณะครู ครูอัตราจ้าง นักการภารโรง นักเรียนและชุมชน เกิดความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

จากการได้ศึกษาการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ส่วนการปฏิบัติงานที่ชี้ชัดว่าผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน มีภาวะในการเป็นผู้นำสูง ในด้านของ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง และวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่วนด้านผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างประชาธิปไตย อยู่ในระดับค่าน้อยสุด ในส่วนภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สูงสุดในเรื่องของ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน ส่วนด้านผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับค่าน้อยสุด สรุปโดยรวม มีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของประพันธ์ ทรรคนิยากร ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองเชียงราย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองเชียงราย มีการรับรู้ว่าคุณสมบัติผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเชียงรายมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งทั้ง ๒ ด้าน ใน

ขณะเดียวกันครูก็มีความคาดหวังให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำปฏิบัติงานและมุ่งสัมพันธ์ที่มีการปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกัน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสอง โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารทั้งสองโรงเรียนมีภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ แก้วปัญญา ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งด้านพฤติกรรมปฏิบัติงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ผู้บริหารทั้งสองโรงเรียนมีภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และงานวิจัยของรัชวัฒน์ ใจจิตร ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนรับรู้และคาดหวังว่าผู้บริหาร โรงเรียน ได้แสดงภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณบริหาร โรงเรียน ได้แสดงออกเป็นครั้งคราว ซึ่งครูผู้สอนคาดหวังว่าผู้บริหารควรปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในเรื่องที่ได้แสดงออกเป็นครั้งคราว โดยภาพรวมครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณบริหาร โรงเรียน ได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นเพียงครั้งคราว และก็คาดหวังว่าผู้บริหาร โรงเรียนควรแสดงออกถึงภาวะผู้นำทั้งด้านปฏิบัติงานและมุ่งสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ยังได้สอดคล้องกับความหมายของภาวะผู้นำที่ ชูเกียรติ คำนระนททรัพย์ ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม ในการทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำการหรือตอบสนองการกระทำไปในทิศทางที่ตนต้องการ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวันมีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านปฏิบัติงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้งและพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำควรจะมีนโยบายในการนำผลการวิจัยเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงการบริหารการศึกษาที่กว้างขึ้นต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้บริหาร โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นว่ามีลักษณะที่แตกต่างกันหรือเหมือนกันอย่างไร

๒) ควรมีการวิจัยและเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชมรมผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุม
มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

กวี วงศ์พูน, พันตรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๓๕.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล, ว่าที่ร้อยตรี. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๓๕.

ทองใบ สุทธาริ, ผศ. ดร. เอกสารคำสอนรายวิชา ภาวะผู้นำและการจูงใจ. คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๘.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, รศ. โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design, ๒๕๔๘.

บุญชม ศรีสะอาด, รศ. ดร. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕

วิสิทธิ์ โรจน์พจนรัตน์. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๖.

๒. บทความจากอินเทอร์เน็ต (Internet)

วิโรจน์ สารรัตนะ, รศ. ดร. “ภาวะผู้นำ: หลักการ ทฤษฎีและประเด็นพิจารณาในบริบททางวัฒนธรรม สังคมและองค์กร ไทย คาข่ายภาวะผู้นำ”, ๑ มกราคม ๒๕๔๘,

<<http://ednet.kku.ac.th/~ed128/ad06/article6.html>>(27 April 2006)

วีระพงษ์ ไตรศิระกุล, “ทฤษฎีการบริหาร (Management Theory)”, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๕,

<<http://www.212cafe.com/freewebboard/view.php?user=wethai&id=25>>(25 December 2550)

๓. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ

กัมปนาท จันต๊ะคาด. “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนมัธยมศึกษาพ.ศ. ๒๕๓๑”. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๕.

ชูเกียรติ ดำนระนทร์พย์. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา ๘”.

การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

- ชัยวัฒน์ ใจจิตร. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน”. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๔๖.
- บพิช คำผา. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน”.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.
- บัวนา บุญมา. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดลำพูน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๘.
- ประพันธ์ ทรรศนิยากร. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมืองเชียงราย”.
การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
๒๕๔๐.
- ปรีชา วงศ์เสน. “การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
แม่ฮ่องสอนเขต ๑”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่, ๒๕๔๕.
- พิรพรรณ สุนทรวิภาต. “ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามการรับรู้และ
คาดหวังของผู้บริหารและผู้สอน”. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๕.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนลำปางเทคโนโลยี่”. การค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.
- รัตนา ศรีลา. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในงานวิชาการศูนย์ศึกษา
พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๖.
- สุทัศน์ แก้วปัญญา. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่”.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.
- เสาวลักษณ์ เอี่ยมฐานนท์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอ
ร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.
- สมจิต จันทร์เที่ยง. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

๔. เอกสารที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์

งานวิชาการ. “ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๐”. ๒๕๕๐, (อัครสำเนา).

๕. การสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ นายนคร กุรุกิจกุล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔. ๑๕ มกราคม ๒๕๕๐.

สัมภาษณ์ นายพันธ์ศักดิ์ จันทรมานนท์, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔. ๒๕ มกราคม ๒๕๕๐.

สัมภาษณ์ นายมานพ จินะนา, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔. ๘ มกราคม ๒๕๕๐.

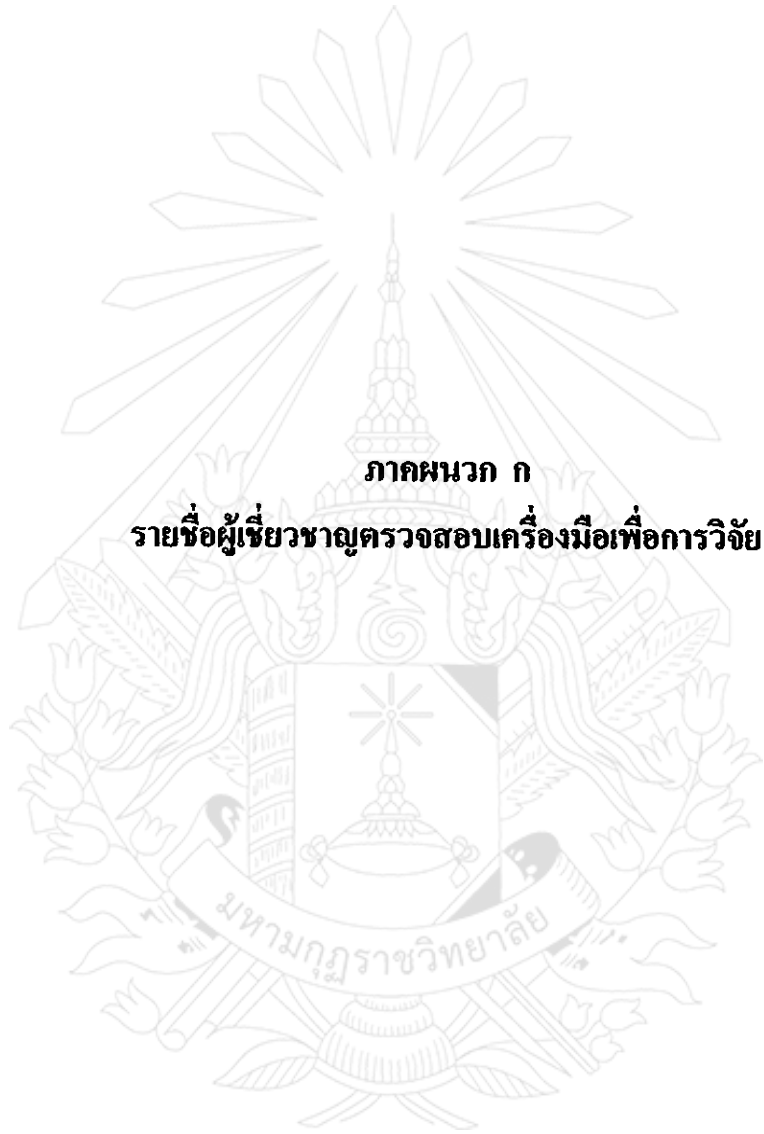
สัมภาษณ์ นางสาวอุษณีย์ สฤณา, รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔. ๒๒ มกราคม ๒๕๕๐.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑. พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม

วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก
 พธ.บ.
 กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตล้านนา

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย ชัยแสง

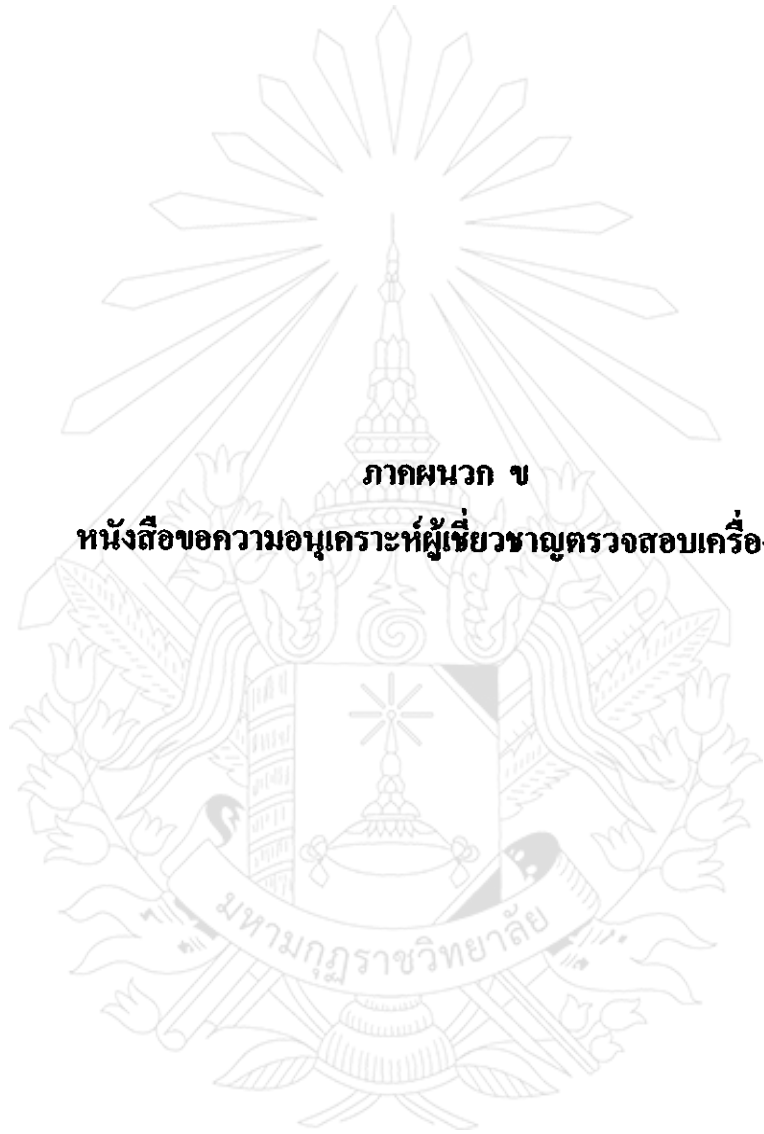
วุฒิการศึกษา กศ.บ.
 อ.ม. (บาลี - สันสกฤต)
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตล้านนา

๓. อาจารย์ตระกูล ชำนาญ

วุฒิการศึกษา ป.ธ.๗
 ศน.บ. (ศาสนศาสตร์บัณฑิต)
 M.A. (Sociology)
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตล้านนา

๔. อาจารย์มานพ จินะนา

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 เชียงใหม่ เขต 4



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 22

ที่ ศธ 6013(1.9)/312

วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า นายศราวุธ หลุยจำวัน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 481208011 สาขาวิชาการจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้ มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้นี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ คร.ศิริพร สด่าป็น จินะนา และ ผศ.เขียน วันทนียตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใดๆ ที่ท่านจะ โปรดให้แก่ นักศึกษา ผู้นี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวิเศษ ปญญาวิโร)

เลขานุการ โครงการบัณฑิตศึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตรวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 22
ที่ ศธ 6013(1.9)/313 วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2549
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์ตระกูล ชำนาญ

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตรวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า นายศราวุธ หลุยจำวัน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 481208011 สาขาวิชาการจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้ มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้นี้ อยู่ในความควบคุมดูแลของ คร.ศิริพร สล่าปิ่น จินะนา และ ผศ.เจียม วันทนียตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตรวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใดๆ ที่ท่านจะ โปรดให้แก่ นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวิเศษ ปญญาวิโร)

เลขานุการโครงการบัณฑิตรศึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตรวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา โทร. 0-5327-0975-6 ต่อ 22
ที่ ศธ 6013(1.9)/314 วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2549
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย ชัยแสง

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ขอรับรองว่า นายศราวุธ หลุยจำวัน เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา 481208011 สาขาวิชาการจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นักศึกษาผู้นี้ มีความประสงค์จะขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้นี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.ศิริพร สล่าปิ่น จินะนา และ ผศ.เจียน วันทนียตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษา

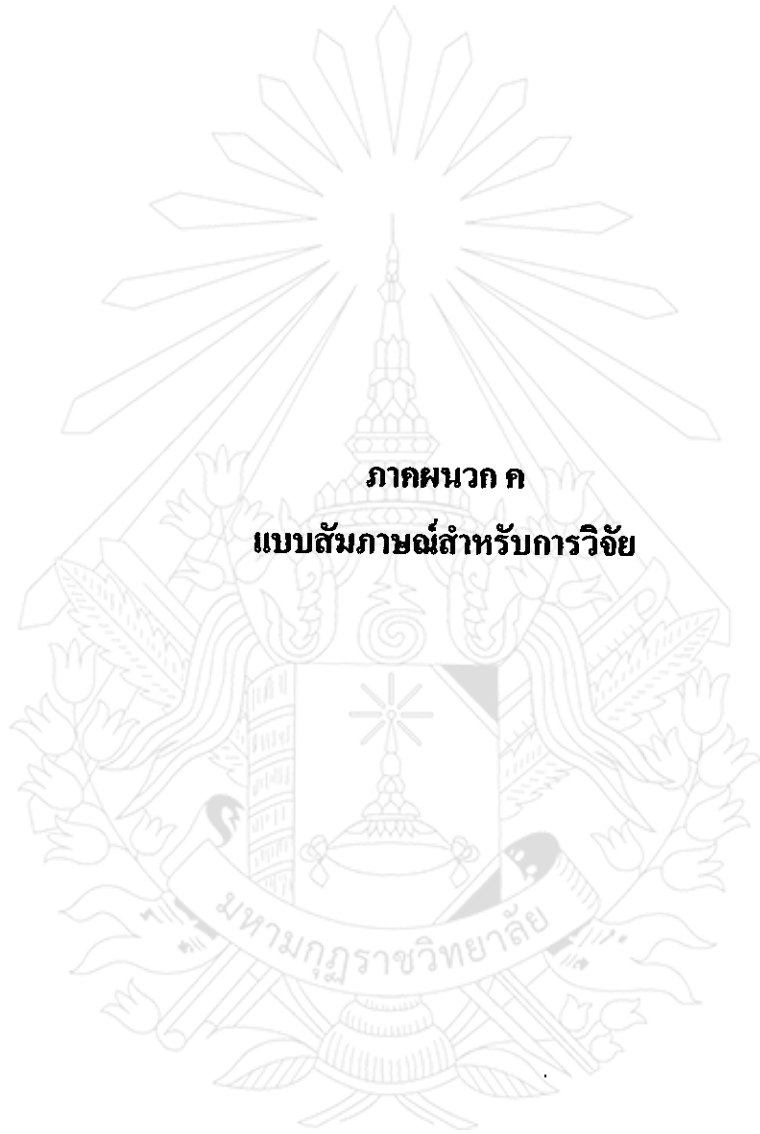
ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นักศึกษาผู้นี้ด้วย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระมหาวิเศษ ปญฺญาวชิโร)

เลขานุการ โครงการบัณฑิตศึกษา

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่
เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

๑. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
วัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ การตอบ
แบบสัมภาษณ์นี้จะไม่กระทบกระเทือนหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือหน่วยงานของท่าน ตลอดจน
ผู้เกี่ยวข้องแต่ประการใด เนื่องจากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความ
กรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริงมากที่สุด

๒. แบบสัมภาษณ์นี้มี ๒ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๒ แบบสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเวฬุวัน แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือจากท่านด้วยดี ใคร่ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายศราวุธ หลุยจำวัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

กลุ่มที่ ๑ แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

๑. ท่านอาศัยหลักการหรือทฤษฎีใดในการมุ่งใจการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

.....
.....
.....
.....

๒. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร

.....
.....
.....
.....

๓. ท่านมีเทคนิคและแนวทางในการบริหารจัดการบนพื้นฐานความขาดแคลนครุได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๔. ท่านสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....

๕. ท่านมีวิธีการถ่ายทอดความคิดให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

๑. ท่านสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

.....
.....
.....
.....

๒. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

.....
.....
.....
.....

๓. ท่านได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

.....
.....
.....
.....

๔. ท่านมีหลักการและแนวทางการบริหารแบบกัลยาณมิตรอย่างไร

.....
.....
.....
.....

๕. ท่านมีวิธีการในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

.....
.....
.....
.....

กลุ่มที่ ๒ แบบสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวัน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

๑. ท่านอาศัยหลักการหรือทฤษฎีใดในการจูงใจการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

.....

.....

.....

๒. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร

.....

.....

.....

๓. ท่านมีวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ งานมีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

.....

.....

.....

๔. ท่านมีวิธีประสานงานกับผู้ร่วมงานอย่างไร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพและเสร็จตามกำหนด

.....

.....

.....

๕. ท่านมีเทคนิคการกระจายงาน ไปสู่ผู้ร่วมงานอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ

๑. ท่านสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

.....
.....
.....
.....

๒. ท่านมีวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานด้วยวิธีใด

.....
.....
.....
.....

๓. ท่านได้นำหลักธรรมใดมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

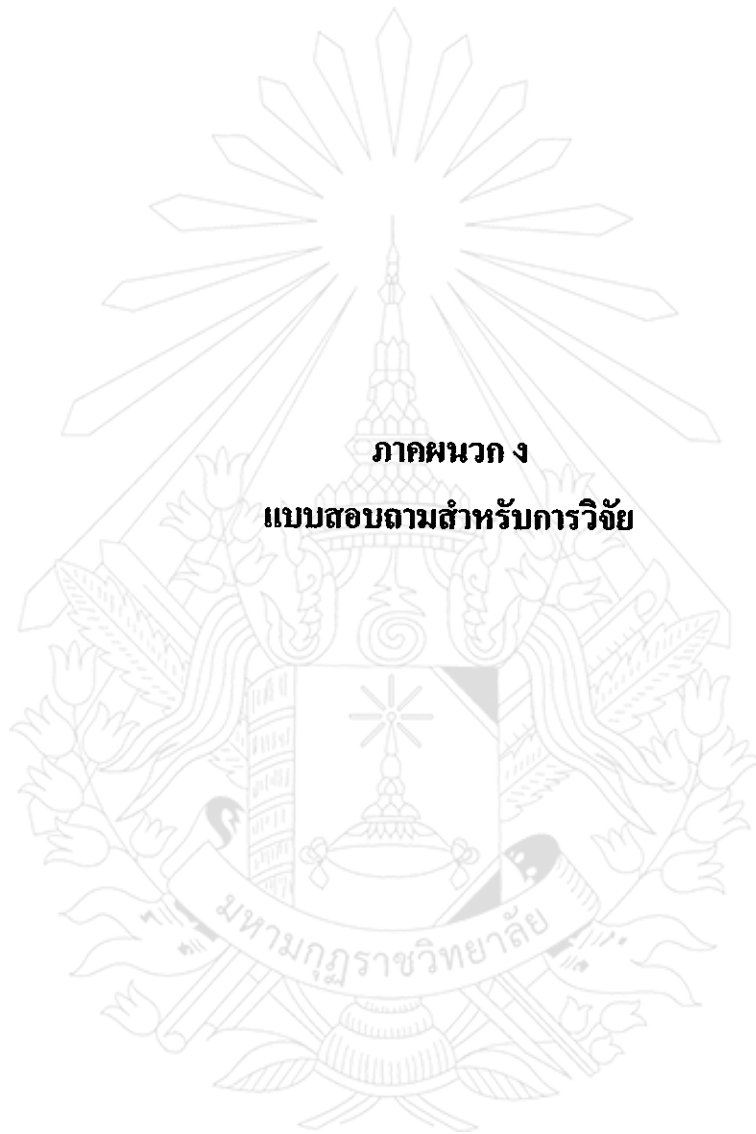
.....
.....
.....
.....

๔. ท่านมีหลักการและแนวทางการบริหารแบบกัลยาณมิตรอย่างไร

.....
.....
.....
.....

๕. ท่านมีวิธีการในการทำงานอย่างไรที่ทำให้ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน

.....
.....
.....
.....



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่
เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
วัดเวฬุวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ การตอบ
แบบสอบถามนี้ จะไม่กระทบกระเทือนหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือหน่วยงานของท่าน ตลอดจน
ผู้เกี่ยวข้องแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความ
กรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

๒. แบบสอบถามนี้มี ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

๓. ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ขอได้โปรดตอบทุกข้อและทุกตอน ตามสภาพความเป็น
จริง เพราะข้อมูลที่ถูกต้องจะส่งผลให้การวิจัยมีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์
ได้อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยหวังในความร่วมมือจากท่านด้วยดี ไคร่ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายศราวุธ หลุยจำวัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความจริงและความ
 คิดเห็นของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

- () ชาย
 () หญิง

๒. อายุ

- () ๒๑ - ๒๕ ปี () ๒๖ - ๓๐ ปี
 () ๓๑ - ๓๕ ปี () ๓๖ - ๔๐ ปี
 () ๔๑ - ๔๕ ปี () ๔๖ ปี ขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่ง

- () ครูผู้สอน
 () ครูอัตราจ้าง
 () นักการภารโรง

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน จำนวน ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์จำนวน ๑๕ ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและประเมินข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด ว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่าน
 ได้ปฏิบัติตาม พฤติกรรมที่กำหนดให้ มาก น้อย เพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ให้
 ตรงกับพฤติกรรม การปฏิบัติของผู้บริหาร โรงเรียนของท่าน

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| ๕ | หมายถึง | ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ |
| ๔ | หมายถึง | ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง |
| ๓ | หมายถึง | ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว |
| ๒ | หมายถึง | ปฏิบัติงานนานๆครั้ง |
| ๑ | หมายถึง | ไม่ปฏิบัติงานเลย |

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ ๕	ปฏิบัติ งานบ่อย ครั้ง ๔	ปฏิบัติ งานเป็น ครั้งคราว ๓	ปฏิบัติ งานนานๆ ครั้ง ๒	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย ๑
๑. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดระบบคุณภาพการศึกษา					
๓. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
๔. ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ อย่างชัดเจน					
๕. ผู้บริหารสามารถนำเสนอความคิด จูงใจให้ ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจและร่วมทำงาน ได้อย่างมี ระบบ					
๖. ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ทำงานได้อย่างเหมาะสม					
๗. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามงานและ ประเมินผลการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเป็น ระบบ					
๘. ผู้บริหารมีการแนะนำการทำงานที่ถูกต้อง ให้กับผู้ร่วมงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
๙. ผู้บริหารมีการตัดสินใจในการทำงานโดยใช้ เหตุผลและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ					
๑๐. ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงการ ปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน ของโรงเรียน					
๑๑. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ ๒ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ ๕	ปฏิบัติ งานบ่อย ครั้ง ๔	ปฏิบัติ งานเป็น ครั้งคราว ๓	ปฏิบัติ งานนานๆ ครั้ง ๒	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย ๑
๑๒. ผู้บริหารรักษามาตรฐานการบริหารงาน อย่างสม่ำเสมอ กงเส้นคงวา					
๑๓. ผู้บริหารได้ทดลองแนวคิดใหม่ๆ ในการ ทำงานกับผู้ร่วมงาน					
๑๔. ผู้บริหารปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้					
๑๕. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ในการทำงานอย่างประชาธิปไตย					

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น				
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ ๕	ปฏิบัติ งานบ่อย ครั้ง ๔	ปฏิบัติ งานเป็น ครั้งคราว ๓	ปฏิบัติ งานนานๆ ครั้ง ๒	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย ๑
๑. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน					
๒. ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร					
๓. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยก ย่องและยอมรับของผู้ร่วมงาน					
๔. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคน ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
๕. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
๖. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส มีความสุข สนุกกับการทำงาน					
๗. ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดและ ข้อบกพร่องที่ตนได้ทำ					

ตอนที่ ๓ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น				
	ปฏิบัติ งานอย่าง สม่ำเสมอ ๕	ปฏิบัติ งานบ่อย ครั้ง ๔	ปฏิบัติ งานเป็น ครั้งคราว ๓	ปฏิบัติ งานหลายๆ ครั้ง ๒	ไม่ปฏิบัติ งาน เลย ๑
๘. ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลและขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานก่อนการตัดสินใจและสั่งการ					
๙. ผู้บริหารพิจารณาความดี ความชอบจากผลการทำงาน					
๑๐. ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยยึดหลักความสามารถความถนัดของผู้ร่วมงาน					
๑๑. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน					
๑๒. ผู้บริหารปฏิบัติคนต่อผู้ร่วมงานทุกคนเสมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน					
๑๓. ผู้บริหารเป็นคนที่มีความยุติธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง					
๑๔. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเป็นกันเองในการพบปะสนทนากัน					
๑๕. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องของสวัสดิการต่างๆสำหรับผู้ร่วมงาน					

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล :** นายศราวุธ หลุยจำวัน
- วัน เดือน ปีเกิด :** ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔
- ที่อยู่ปัจจุบัน :** บ้านเลขที่ ๕๖ หมู่ที่ ๑ ตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่
รหัสไปรษณีย์ ๕๐๑๔๐
- ประวัติการศึกษา :**
- พ.ศ. ๒๕๔๑ วุฒิมัธยมศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖
โรงเรียนแม่ลาน้อยक्रमสิกข์ อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- พ.ศ. ๒๕๔๕ วุฒิมัธยมศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)
วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
- ประวัติการทำงาน :**
- พ.ศ. ๒๕๔๖ - ปัจจุบัน ครูอัตราจ้างโรงเรียนวัดเวฬุวัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔ อำเภอสารภี
จังหวัดเชียงใหม่

