ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

LEADERSHIP IN PERSONAL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER OFFICE OF EDUCATION, BANGKOK

โดย

เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2556

LEADERSHIP IN PERSONAL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER OFFICE OF EDUCATION, BANGKOK

BY

JATESADA PRASITDAMRONG

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

2013

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

โดย
เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2556

ดร.ราชันย์ บุญธิมา	ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล
ประธานกรรมการสอบ	กรรมการ

รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณี ศุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
27 พฤษภาคม 2557

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

Thesis entitled

LEADERSHIP IN PERSONAL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER OFFICE OF EDUCATION, BANGKOK

by

JATESADA PRASITDAMRONG

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2013

Rachan Boonthima, Ed.D.	Dr.Nopphawan Chaodamrongsakul
Examination Committee Chairperson	Member

Assoc.Prof.Pratoom Pansuvan
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
May 27, 2014

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านโดยเฉพาะ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการ รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล กรรมการ ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งให้ความรู้ แนะนำ ปรึกษา ตรวจแก้ไข ตลอดจนชี้แนะแนวทางอันเป็นคุณประโยชน์ต่อการวิจัย และให้กำลังใจผู้วิจัยอย่างดียิ่งมาตลอด

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.ปรีชา บุญคมรัตน์ รศ.คมคาย หมื่นสาย คุณอนันต์ สุขกลัด คุณวิภาวรรณ มานุ้ย และคุณเพลินพิศ โกแวร์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของข้อความที่ใช้ ความเหมาะสมของเครื่องมือและสถิติในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียน ที่อนุญาตให้ใช้แบบสอบถาม และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด

เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

5408275 : สาขาวิชาเอก : การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง : ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (LEADERSHIP IN PERSONAL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER OFFICE OF EDUCATION, BANGKOK) อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ, 121 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 50 เขต จำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าสถิติ (f-test), (t-test)

ผลการวิจัย มีดังนี้

ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครทั้ง 5 ด้าน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีภาพรวมในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าผลการทดสอบเพศ และ

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่างกัน ผลการทดสอบการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 29 และด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู น้อยที่สุด ร้อยละ 11.5

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

5408275 : MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS : LEADERSHIP, PERSONAL ADMINISTRATION, SCHOOL ADMINISTRATOR

JATESADA PRASITDAMRONG: LEADERSHIP IN PERSONAL ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS, UNDER OFFICE OF EDUCATION, BANGKOK. THESIS ADVISOR: ASSOC.PROF.PRATOOM PANSUVAN, 121 p.

This research had objectives to 1) study leadership in personnel administration of school administrators, under office of education, Bangkok according to teachers' opinion 2) to compare leadership in personnel administration of school administrators, under office of education, Bangkok according to teachers' opinions sorted by level of education, work experiences and differences in school size 3) to find the method to develop leadership in personnel administration of school administrators, under office of education, Bangkok.

Experimental group were 400 teachers under office of education, Bangkok from 50 areas by using stratified random sampling. Variables studied in this research consisted of independent variables which were gender, age, level of education, and dependent variables which were 6 aspects of leadership in personnel administration of school administrators. The method used in this research was questionnaire analyzed by using computer program. Statistics used in this research are percentage, average ($\bar{X}$), and statistic (f-test), (t-test).

Finding

5 aspects of leadership in personnel administration of school administrators, under office of education, Bangkok had high level of overall image. In encouraging progress in teaching career, the overall image was moderate.

The result from comparing leadership in personnel administration of school administrators, under office of education, Bangkok according to teachers' opinion, sorted by

Student's Signature ..... Thesis Advisor's Signature P. Pansuvan

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

gender, age, level of education, and different work experiences showed that testing in gender and different work experiences reveal the same outlook in level of leadership in personnel administration of school administrator. The result from testing in level of education and age differences having the opinion about level of leadership in personnel administration of school administrators had the significant statistical difference as 0.05.

In method to develop leadership in personnel administration of school administrators, under office of education, Bangkok, there were problems and suggestion about personnel administration of school administrators. Characteristic of administrators and interpersonal relations had the most percentage for 49.5 percent. The next was encouraging progress in teaching career for 29 percent. And promoting teacher welfare had the least percentage for 11.5 percent.

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

Student's Signature ..... Thesis Advisor's Signature.....

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ง**
สารบัญ		**ฉ**
สารบัญตาราง		**ฌ**
สารบัญรูป		**ฎ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
	1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
	1.5 สมมุติฐานในการวิจัย	6
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**8**
	2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	9
	2.2 แนวคิดและความหมายเกี่ยวข้องผู้นำ	31
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**64**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
	3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	65
	3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	66
	3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	66

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**64**
	3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**69**
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน	70
	4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต	71
	4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	80
	4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	84
บทที่ 5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**87**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	88
	5.2 อภิปรายผล	91
	5.3 ข้อเสนอแนะ	93

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บรรณานุกรม		**95**
ภาคผนวก		**103**
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์	104
ภาคผนวก ข	แบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ค	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน	118
ประวัติผู้วิจัย		**121**

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและเพศ	65
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปด้านเพศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	70
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์	72
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ	73
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	74
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู	75
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	76
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต	78

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	79
4.9	การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามเพศ	80
4.10	การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ	80
4.11	ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุ	81
4.12	การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา	82
4.13	ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษา	83
4.14	การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	84
4.15	ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	85

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับและเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายให้กับเด็กไทยทุกคน ที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2542 โดยการให้สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ ชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ สถานศึกษาเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง ที่สำคัญที่สุดทางด้านการศึกษาเพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติ ซึ่งผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ภารกิจหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร คือ นักเรียนที่มีคุณภาพที่พึงประสงค์ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมีหลายอย่าง เช่น ระบบบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองนักเรียนฯลฯ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ที่มีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแล และบริหารงานภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรประถมศึกษา ผู้บริหารที่มีความ สามารถในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานแสดงว่าเป็นผู้บริหารที่มี“ภาวะผู้นำ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 20) พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งนี้เพราะผู้บริหารยิ่งมีการศึกษาสูงยิ่งมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2532 : 51) จากการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาลพบว่า วุฒิ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การศึกษาของผู้สอนมีผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน และประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารที่มีมาก จะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงาน ให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน และมีผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527 : 70-71)

คุณภาพการศึกษาและความเป็นมาตรฐานของการศึกษาเป็นความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายการศึกษาในปัจจุบันที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้อย่างละเอียด ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ประกาศนโยบายประกันคุณภาพการศึกษา ในปี พ.ศ. 2541 โดยมีเป้าหมายให้ทุกโรงเรียนเข้าระบบการประกันในปีการศึกษา 2542 และได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรงในทุกเรื่องทุกโครงการเพื่อให้นโยบายมีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมภายใต้การบริหารจัดการในปัจจัยที่จำกัด ในด้านบุคลากร งบประมาณสนับสนุนและปัจจัยอื่นๆอีก ในสภาวะปัจจุบันยากที่จะทำให้การบริหารจัดการสำเร็จลุล่วงได้ ตัวจักรที่สำคัญในการไปสู่ความสำเร็จคือผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ต้องใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบมาบริหารจัดการและแก้ปัญหาต่างๆ ในการที่จะนำพานโยบายไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จต่อไป

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในสถานศึกษาที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากเป็นผู้นำในการดำเนินการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการศึกษารวมทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน บริหารงานในสถานศึกษาทุกด้าน ดังคำกล่าวของ อภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542 : 13) ที่ว่า การบริหารโรงเรียน คืองานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ซึ่งมีการจำแนกเป็นหมวดหมู่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงานตามโครงสร้างของการจัดองค์กร ตามระบบการศึกษาและตามแนวคิดของนักบริหารการศึกษาแต่ละบุคคล บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญต้องใช้ความเป็นผู้นำ และใช้อำนาจและตำแหน่งที่มีในการบริหารจัดการให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ส่วนใหญ่มักเกิดปัญหาเนื่องจากขาดคุณสมบัติที่ควรจะมีอันประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ซึ่งสมบัติ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Kasetsart University

บุญประเคน (2544 : 20-21) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า แบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ป สรุปได้ดังนี้ ปฏิรูปประชาธิปไตย ประสาน ประนีประนอม ประชาสัมพันธ์ และประชาสงเคราะห์

ในการบริหารงานทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานบุคลากร งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนใหญ่จะกระทำโดยผ่านครู และโดยที่งานด้านการศึกษานั้นมีความละเอียดอ่อนทุกด้าน ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างของครูดีหรือเสื่อมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคลิกภาพของผู้บริหาร การมอบหมายงาน การสื่อสาร การบำรุงขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมสวัสดิการ การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น

ผู้นำในยุคโลกาภิวัฒน์จึงต้องมีความต้องการในเรื่องทักษะและความสามารถที่จะเพิ่มขึ้นต่อการนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ อันได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ แสดงความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ในการทำงานและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า มีความเข้าใจในเรื่องการแตกกิ่งก้านสาขา หรือการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม กฎหมายและการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การสร้างพันธมิตรในการหนุนนำองค์การเพื่อนำไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน สร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างนิสัยในการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือการแสดงความคิดเห็นการที่ผู้นำแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติในตัวของบุคคลนั้นๆ และสถาวการณ์ในขณะนั้นที่เป็นอยู่ว่าต้องการผู้นำแบบไหนจึงจะมีความเหมาะสมและทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะของความเป็นผู้นำจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารที่ควรจะต้องมีและรู้จักนำไปใช้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อจะได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับชนิดและประเภทขององค์การนั้นๆ ได้ ทั้งยังเป็นเครื่องนำทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับชนิดและประเภทขององค์การนั้นๆ ได้ ทั้งยังเป็นเครื่องนำทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้นการศึกษาแบบผู้นำจะทำให้เราสามารถช่วยวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้นำและลักษณะการดำเนินงานขององค์การได้เป็นอย่างดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย คือ

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านการมอบหมายให้ครูปฏิบัติ 3) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 4) ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู 5) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และ 6) ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต (วีระ ไชยศรีสุข, 2548 : 66-67)

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2.1 ด้านประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,464 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, http://www.mis.moe.go.th, 1 มิถุนายน 2556)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125) ได้จำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.5 สมมุติฐานในการวิจัย

ข้าราชการครูที่มี ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545

ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลผู้รับราชการครูในตำแหน่งครูผู้สอนหรือผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555

ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพจิตที่เป็นสุข มีอารมณ์มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปมากๆ ได้ มีสมรรถภาพในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความพอใจและมีความสุข

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารงานให้กิจกรรมของกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านการมอบหมายให้ครูปฏิบัติ 3) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 4) ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู 5) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และ 6) ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

บุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผลรวมที่แสดงออกในด้านต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ลักษณะท่าทาง การแต่งกาย การวางตัว วุฒิภาวะทางอารมณ์ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของครู

การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าต่างๆ ในวิชาชีพครู

การส่งเสริมสวัสดิการครู หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมหรือจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้มีหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตแก่ข้าราชการครู

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำ หลักมนุษยสัมพันธ์ พิจารณาความดีความชอบและให้คำปรึกษาด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

การส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกาย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย จัดกิจกรรมนันทนาการและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมนันทนาการตามโอกาสอันควร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

2) ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน

3) ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นการนำเสนอดังนี้ คือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
- 2.1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา
- 2.1.3 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
- 2.1.4 ความหมายของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
- 2.1.5 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
- 2.1.6 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.2.1 แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ
- 2.2.2 คุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Approach)
- 2.2.3 ภาวะผู้นำในยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach)
- 2.2.4 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ อับรามสัน (Abramson a Mark)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ
- 2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร และการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร (Administration)

ในองค์การหรือหน่วยงานจะต้องประกอบด้วยมวลสมาชิก ซึ่งต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามที่คาดหวัง ดังนั้น จึงต้องนำเอาการบริหารมาใช้ในองค์การหรือหน่วยงาน นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ตามทัศนะต่างๆ อย่างหลากหลาย ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2520 : 18) กล่าวว่าการบริหาร คือ กระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในองค์การที่กำหนดไว้

พยอม วงศ์สารศรี (2531 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถความฉันด์ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2526 : 6) อธิบายความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ กิจกรรมกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

มัธยม เรืองแสน และคณะ (2537 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม ฉะนั้นการบริหารจึงมีลักษณะเด่นเป็นสากล

ศิริอร ขันธหัตถ์ (2539 : 2) ให้ความหมายของการบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ใจจริง บุญเรืองรอด (2539 : 2) อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะที่ผู้บริหารใช้ให้เกิดกระบวนการที่ช่วยให้สมาชิกขององค์กรทำหน้าที่ไปสู่จุดหมายขององค์การ

เอกชัย ด้วงจันทร์ (2540 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

รอบบิน (Robbin, 1980 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลอื่น

ยอร์ช (George อ้างถึงในถวิล คนฉลาด, 2540 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้นำองค์การในการประสานความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน และทำให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความการบริหารการศึกษา ไว้ หลายประการ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 4) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างเกี่ยวกับการศึกษา โดยให้ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีคุณภาพมากที่สุด

เกตุ วิเศษชุมพล (2542 : 15) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง ความพยายามใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นสมาชิกที่ดี ที่พึงปรารถนาของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542 : 38) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่ง นั่นก็คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ซึ่งได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการ เพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

พิฑูรย์ พิลาวัลย์ (2542 : 13) ได้ให้ทัศนะการบริหารการศึกษาดังนี้ การบริหารการศึกษา หมายถึง หลักการ วิธีการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารต่างๆ ที่นำมาใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญเติบโตในทุกๆ ด้าน โดยมีความมุ่งหวังเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อสังคม

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอย่างมีคุณธรรมและคุณภาพ

2.1.3 ความหมายของการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การๆ หนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการแก่สังคม แต่เป็นการบริการทางการศึกษาโดยที่โรงเรียนจะต้องให้บริการแก่ผู้ที่มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจ ฉะนั้นโรงเรียนจึงต้องนำการบริหารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงานและสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารในหน่วยงานนี้ คือ การบริหารโรงเรียนนั่นเองได้มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายคำว่า “การบริหารโรงเรียน” ไว้ ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 41) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการและเป้าหมายของสังคมที่คนดำเนินชีวิตอยู่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ และคณะ (2537 : 81) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน คือ กิจการศึกษาอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียนทำร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาการด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามความมุ่งหมายของหลักสูตรอันเป็นแนวนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ทั้งนี้มีการใช้ทรัพยากรในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการให้เกิดประโยชน์และความเหมาะสมมากที่สุด

สมคิด นาคขวัญ (2538 : 13-14) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการบริหารงานในขอบเขตของงานในหน่วยงานหนึ่งๆ ที่คณะบุคคลร่วมกันดำเนินการ ในการจัดการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือให้งานต่างๆ ของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน สนองนโยบายของหน่วยงานรับผิดชอบในระดับสูง และเพื่อเป็นการเตรียมรับความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดใหม่ในการบริหารโรงเรียน อย่างน้อยต้องใช้กระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล

วนิดา การขยัน (2540 : 9-10) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน ว่าการบริหารโรงเรียน คือ การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเพื่อให้เยาวชนได้รับการบริการทางการศึกษาให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอภาส กลับแป้น (2540 : 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า การบริหารโรงเรียน คือ กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ร่วมกัน ดำเนินงานโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารภายใต้งาน 6 งาน คือ งานวิชาการงานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เพื่อจะได้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป

รุ่งนภา บุญกลาง (2540 : 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในฐานะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานสำคัญ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ถวิล คนฉลาด (2540 : 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า เป็นการบริหารในขอบเขตของหน่วยงานหนึ่งๆ ที่คณะบุคคลร่วมกันดำเนินการในการจัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้พัฒนาในด้านต่างๆ อันจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

เอกชัย ด้วงจันทร์ (2540 : 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า คือการใช้อำนาจที่มีอยู่ของกลุ่มบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงานต่างๆ ตามหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกๆ ด้าน ให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

จากความหมายที่หลากหลายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนทุกอย่าง ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.4 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้หลายทัศนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 2) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง การดำเนินการทั้ง 6 ด้าน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการ นักเรียน งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารและสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานทั้ง 6 งานนั้น มีเป้าหมายร่วมกัน คือ ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 41) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2536 : 2) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ควรคำนึงถึงความสะดวกที่ให้แก่ครูในด้านอุปกรณ์เครื่องมือและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอน

ประกอบ บุญรอด (2537 : 5) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินการทุกรูปแบบที่กลุ่มบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันนำมาใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับพลเมือง โดยมีวัตถุประสงค์ให้พลเมืองมีความรู้ ความสามารถ อ่านออกเขียนได้ คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข

สุวิทย์ หมกทอง (2540 : 10) ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ การพัฒนาครู พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม ซึ่งส่งผลให้นักเรียนเป็นผู้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา และมีค่านิยมที่ดี เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

พิน ชูทอง (2540 : 10-11) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการบริหารโดยองค์คณะบุคคล ซึ่งร่วมมือกันดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชน โดยเน้นการอ่านออกเขียน และคิดคำนวณได้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสุขภาพอนามัยที่ดี พร้อมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยมีโรงเรียนเป็นหน่วยงานปฏิบัติการหลัก ภายใต้การนำพัฒนาของผู้บริหาร โดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ เพื่อใช้ทรัพยากรบริหารที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

พิเชษฐ์ เจ้ยทอง (2540 : 10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการให้เกิดประโยชน์ มีความเหมาะสมให้ครอบคลุมภารกิจหลัก ทั้ง 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารและสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กู๊ด (Good, 1959 : 13) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลทั้งในและนอกโรงเรียน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกด้าน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดที่หลายท่านได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ร่วมกับคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดการศึกษาและประสบการณ์ต่างๆ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาให้แก่นักเรียน โดยนำกระบวนการบริหารมาใช้กับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.1.5 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่รัฐต้องจัดให้แก่ประชาชนคนไทยทุกคนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 81 โดยมีโรงเรียนต่างๆ เป็นผู้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ ในส่วนของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษานั้น โรงเรียนประถมศึกษายังคงเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนในด้านต่างๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรโดยให้เป็นคนดี คนเก่งของสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาเพื่อให้ภาระงานบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้นั้นต้องยึดหลักทฤษฎีและแนวคิดการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

2.1.5.1 หลักการทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารการศึกษา

1) ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) ทฤษฎีนี้มีเป้าหมายที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำในการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ คือ เฟรดเดอริค เทเลอร์ (Frederic W. Taylor อ้างถึงในฉัตรชัย อรณนันท์, 2541 : 44) ซึ่งได้ชื่อว่าเป็น“ บิดาแห่งการจัดการที่เป็นวิทยาศาสตร์” เทเลอร์ ได้ทำการศึกษาที่เรียกว่า Time & Motion Study โดยได้นำวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในการบริหาร จึงเชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูง ทฤษฎีนี้มีแนวคิด คือ มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงาน โดยมีหลักการบริหารดังนี้ 1)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

หลักเรื่องเวลาถือว่า การผลิตที่มีความสามารถจะต้องผลิตในเวลาน้อยที่สุด และให้ได้ผลผลิตมากที่สุด จึงมีการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิต 2) หลักการกำหนดอัตราค่าจ้างตามสัดส่วนของความสามารถใน การผลิตของแต่ละคนหากไม่ได้ทำงานก็ไม่ได้ค่าตอบแทน 3) หลักการแยกการวางแผนออกจากการปฏิบัติ การวางแผนเป็นเรื่องของผู้บริหารการปฏิบัติเป็นเรื่องของคนงาน 4) หลักของการจัดระเบียบและความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานอย่างเคร่งครัดแบบทหาร 5) หลักของผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นเรื่องของฝ่ายบริหารองค์การที่จะต้องเรียนรู้ หรือได้รับการฝึกอบรมอย่างดีในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อแนวความคิดทางการบริหารการศึกษา 3 ประการ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป : 14-15) คือ 1) การบริหารการศึกษาจะต้องแบ่งงานออกเป็นงานชิ้นย่อยๆ (Small Tasks) 2) งานของโรงเรียนจะต้องมีมาตรฐานและเทคนิคของมาตรฐาน จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้งานต่างๆ สัมฤทธิ์ผล 3) การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เน้นกระบวนการบริหารและองค์ประกอบของสถาบันมากเกินไป และปฏิเสธผลกระทบกระเทือนของความสัมพันธ์ภายในของคนงาน ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ของมนุษย์

2) ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management Theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่า ในการบริหารองค์การนอกจากจะยึดมั่นในความสำเร็จของงานเป็นสำคัญแล้ว ยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านตัวบุคคลอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป. : 13-14) หลักการของทฤษฎีนี้ถือว่าการที่จะตั้งระเบียบแบบแผนขององค์การ โดยไม่พิจารณาถึงตัวบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติ ย่อมไม่ได้ผล เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นมนุษย์ ย่อมมีความรู้สึกอารมณ์และความนึกคิดส่วนบุคคล ความขัดแย้งในการบริหารงานอาจเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจึงควรขจัดความขัดแย้งอย่างฉลาด โดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน แนวทางการบริหารจึงเน้นที่ตัวบุคคล และมีการนำหลักมนุษยสัมพันธ์และทฤษฎีการจูงใจมาใช้ในการบริหารเพื่อขจัดความขัดแย้งในหน่วยงาน ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป. : 15-16) ระบุว่า Mary Parker Follett ไม่เห็นด้วยกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ โดยกล่าวว่าปัญหาของการบริหารขององค์การใดๆ รวมถึงโรงเรียนจะต้องมองไปที่มนุษยสัมพันธ์ Follett สนับสนุนให้สร้างและดำรงไว้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์และได้เสนอหลักความร่วมมือในการส่งเสริมการจัดองค์การและบริหารที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) แต่ละแผนกขององค์การใดๆ จะต้องมีความร่วมมือในแนวราบ (Horizontal) แทนที่จะเป็นความร่วมมือในแนวตั้ง (Vertical Co-ordination) โดยผ่านทางผู้บริหารสูงสุดขององค์การนั้นๆ 2) ความร่วมมือจะต้องมีทั้งในขั้นวางแผนและขั้นนำแผนออกปฏิบัติ 3) ความร่วมมือไม่ใช่ทำเป็นครั้งคราวแต่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Elton Mayo, F.J. Roethlisberger และ William J. Dickson ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เรียกว่า “การทดลองฮอร์ธอน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(Hawthorn Experiment)" ซึ่งกระทำในระหว่างปี ค.ศ. 1927-1932 ที่บริษัท Western Electric Company ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การกำหนดเงื่อนไขในการทำงานกับผลิตผลของโรงงาน ผลการทดลองพบว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงคนด้วยไม่ใช่คำนึงถึงงานแต่เพียงอย่างเดียว การปรับค่าแรงและสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่ได้ช่วยให้ผลิตผลสูงขึ้นเลย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป. : 14)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป. : 19-20) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสามารถนำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารการศึกษาได้ดังนี้ คือ 1) อาจารย์ใหญ่ควรจะสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม 2) ปัญหาเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งใน เบื้องต้นไม่ค่อยมีความสำคัญ แต่ต่อมาได้รับการยอมรับมากขึ้น 3) อาจารย์ใหญ่สามารถสร้างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้มากกว่า เพราะตำแหน่งเอื้ออำนวยให้ 4) ครูทุกคนรวมเป็นกลุ่มสังคมที่ซับซ้อน อาจารย์ใหญ่จะต้องร่วมงานกับครูเหล่านี้ด้วยความระมัดระวัง 5) ครูและเจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับผลกระทบต่อการตัดสินใจของอาจารย์ใหญ่ ดังนั้นควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นด้วย

3) ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Theory) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การตลอดจนพฤติกรรมขององค์การที่ปรากฏในการบริหารงาน โดยอาศัยแนวทางการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาสังคมเป็นหลัก

เชสเตอร์ ไอ บานาร์ด (Chester I. Barnard, 1972 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 54-56) ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหาร ชื่อ The Function of the Executive โดยกล่าวถึงมโนทัศน์ (Concept) ของผู้บริหารว่ามี 2 ส่วน คือ 1) มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารตามโครงสร้าง (Structural Concept) ซึ่งส่วนนี้ถือว่าเป็นศาสตร์ (Science) ของการบริหาร ในส่วนนี้ Barnard เน้นที่ตัวบุคคล ระบบการให้ความร่วมมือ องค์การรูปนัย และ อรูปนัย 2) มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นพลวัต (Dynamic Concept) ซึ่งส่วนนี้ถือว่าเป็นศิลป์ (Arts) ของการบริหาร Barnard เน้นที่ ความเป็นอิสระในด้านความคิด การให้ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร อำนาจหน้าที่กระบวนการตัดสินใจและดุลยภาพแห่งความไม่คงที่ Barnard มีแนวคิดว่าผู้บริหารนอกจากจะบริหารไปตามโครงสร้างของงานแล้ว การพัฒนาคุณลักษณะและการเรียนรู้เทคนิควิธีการทางการบริหาร ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหาร Barnard กล่าวว่า "ประสิทธิภาพของผู้บริหารนั้นวัดได้จากประสิทธิผลของงานและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน" (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป. : 16)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เฮอร์เบิร์ต เอ ไซมอน (Herbert A. Simon, 1947 อ้างถึงในจันทรานี สงวนนาม, 2545 : 57-58) มองการบริหารว่า เป็นกระบวนการของการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้การปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายองค์การ หรือจุดหมายที่ผู้บริหารเลือกแล้วตามแนวคิดของไซมอน จึงมองการบริหารว่า หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จไซมอนถือว่า เป็นบิดาแห่งการตัดสินใจ ซึ่งเขาบอกว่า ในการตัดสินใจ เพื่อการแก้ปัญหานั้นไม่มีทางเลือกทางใดทางหนึ่งที่ดีที่สุด มีแต่ทางเลือกนี้ ดีกว่าทางเลือกอื่นๆ เท่านั้นเอง

เบลค และอารกีริส (Blake and Argyris อ้างถึงในชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป. : 22-23) และคณะแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้เสนอขอบข่ายงานซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมศาสตร์ แต่แตกต่างจากขอบข่ายงานของไซมอน (Simon) ในทัศนะของ เบลค (Blake) และอาร์กีริส (Argyris) มองว่า จะมีความไม่ลงรอยกันในขั้นมูลฐานและหลีกเลี่ยงไม่ได้ระหว่างความแตกต่างของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์การ และความไม่ลงรอยจะเพิ่มขึ้นในสถานการณ์ต่อไปนี้ 1) ถ้าหากวุฒิภาวะของปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น 2) ถ้าองค์การขาดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน 3) ถ้าหากปัจเจกบุคคลมีตำแหน่งต่ำในสายงานการบังคับบัญชา 4) ถ้าหากงานเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักรมากขึ้น

หลักพฤติกรรมศาสตร์ สามารถนำมาใช้ในหลักบริหารการศึกษาได้ดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป. : 23-24) 1) การบริหารประกอบด้วยความรู้เฉพาะ (Specialised Knowledge) ทักษะและความเข้าใจ ซึ่งแตกต่างกันไปตามกิจกรรมต่างๆ ประสบการณ์การสอนบางส่วนบวกกับการศึกษาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการบริหารก็เพียงพอต่อการบริหารการศึกษา 2) การดำเนินการบริหารตั้งอยู่บนทัศนะความจริงขององค์การที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน 3) พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของการบริหารอยู่ในพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น ความเข้าใจในจิตวิทยา สังคมวิทยามานุษยวิทยา และการเมืองจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการเข้าใจธรรมชาติที่เป็นจริงของปัญหาของการบริหารองค์การทางการศึกษา 4) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการบริหารการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ (Innovation) เป็นสิ่งจำเป็นอย่างรีบด่วน

4) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ

แฮริสัน (Harrison อ้างถึงในปราชญา กล้าผจัญ, 2541 : 258) กล่าวถึงทฤษฎีการใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจ ไม่มีการอภิปรายใดเกี่ยวกับเทคนิคการวินิจฉัยจะสมบูรณ์ได้เว้นเสียแต่ว่าจะมีการกล่าวถึงแนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีการใช้ประโยชน์เสียก่อน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ได้มีการนิยามคำว่า การใช้ประโยชน์ (Utility) ไว้ว่า หมายถึง พลังอำนาจที่มีความต้องการความสำเร็จที่น่าพึงพอใจตามหลักการของทฤษฎีการใช้ประโยชน์นี้ นักตัดสินใจที่มีเหตุผลจะคำนวณอย่างหนักเพื่อที่จะเลือกอย่างคงเส้นคงวา มักจะมุ่งของที่ได้มีการใช้ประโยชน์สูงที่สุดอยู่เสมอ

5) ทฤษฎีการจูงใจ

จำนง บุญชู (2531 : 257) กล่าวว่า การกระตุ้นจูงใจหรือบันดาลใจ หมายถึง การทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรม เป็นผลให้คนเกิดความรู้สึกในลักษณะอาการต่างเร่งเร้า หรืออาการเคลื่อนไหว เพื่อเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การกระตุ้นอาจทำให้เกิดอิทธิพลในเชิงบวกหรือเชิงลบ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะใช้สถานการณ์อันเหมาะสมมาประกอบการพิจารณา

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจัญ, 2540 : 18) กล่าวถึงทฤษฎีที่มาสโลว์ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จในชีวิตของนักศึกษาอเมริกัน 3,000 คน โดยนำบุคคลที่คิดว่าประสบความสำเร็จสมหวังอย่างสมบูรณ์มาศึกษาลักษณะและพฤติกรรม ระบุว่าคุณลักษณะเด่น 15 ประการของการประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตมีดังนี้ 1) สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ตามความเป็นจริง 2) ยอมรับตนเองและผู้อื่นๆ 3) มีความคล่องตัวปฏิบัติตนง่ายและเป็นธรรมชาติ 4) ยึดถือปัญหาเป็นศูนย์กลางของชีวิต หมายถึง การสำนึกในหน้าที่และจุดหมายของชีวิต 5) ต้องการความเป็นส่วนตัวไม่ยุ่งกับใคร 6) เป็นตัวของตัวเอง 7) ซาบซึ้งความงามของศิลปะและธรรมชาติ 8) รู้สึกดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน 9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 10) เป็นประชาธิปไตย 11) สำนึกในจริยธรรมและคุณค่าของสิ่งต่างๆ 12) มีอุดมการณ์ 13) มีอารมณ์ขัน 14) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ 15) มีความต่อต้านต่อแรงกดดันเป็นอย่างดี

เอลวูด เอ็น แชปแมน (Shapman, 2517 : 27 อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจัญ, 2540 : 54-55) ได้เสนอทฤษฎีต่างตอบแทนที่ต่างก็เป็นการจูงใจซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เขาได้เปรียบเทียบตัวอย่างให้เห็นว่าในกรณีของลิงนั้น เมื่อมีตัวหมัดหรือตัวเหาเกาะไต่อยู่บนหลังของตัวหนึ่ง ลิงอีกตัวหนึ่งก็จะช่วยหาเหาเกาหลังให้ ต่างฝ่ายต่างก็ดูแลให้แก่กันและกัน ต่างฝ่ายต่างก็ให้ประโยชน์ อย่างเช่นในสงคราม เมื่อทหารกำลังจะบุกไปข้างหน้า เพื่อนร่วมกองร้อยก็จะยิงนำทางเพื่อคอยคุ้มกันให้เพื่อนบุกไปได้สะดวก เป็นต้น ทฤษฎีต่างตอบแทนหรือ MRT Theory นี้ เมื่อเกี่ยวข้องกับบุคคล ก็มุ่งบอกว่า ในระหว่างบุคคลสองคน หรือระหว่างกลุ่มสองกลุ่มการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มจะดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ก็เมื่อแต่ละฝ่ายได้แลกเปลี่ยนรางวัลที่น่าพึง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

พอใจให้แก่กันและกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำหรับมนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์อันลึกซึ้งระหว่างผู้นำและผู้ตาม

6) ทฤษฎีภาวะผู้นำ

พยอม วงศ์สารศรี (2533 : 196) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง มีผู้วิเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำไว้หลายแบบ เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำโดยบุคลิกภาพ คุณลักษณะและสถานการณ์ของอดัมส์ (Adams, 1993 : 6-37)

ซึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ไว้ 4 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบบอกงาน (Telling) คือ แจกแจงรายละเอียดงานที่มอบหมายให้ทำและติดตามเป็นระยะโดยให้รายงานผลเป็นลำดับ จึงเหมาะใช้กับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำหรือแสดงความไม่เต็มใจทำงานหรือไม่สามารถทำงานนั้นโดยผู้นำต้องมุ่งผลงานเป็นหลักและไม่ต้องการสัมพันธภาพสูง 2) พฤติกรรมผู้นำแบบขายแนวคิด (Selling) คือ แสดงแนวคิดให้ผู้ตามโดยไม่บอกวิธีปฏิบัติเพียงแสดงให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของแนวคิดและหาทางปฏิบัติได้โดยปรึกษาหารือผู้บริหารจึงใช้ได้กับผู้ตามที่เต็มใจทำงานและมีความสามารถ ผู้นำจึงต้องการสัมพันธภาพสูงและต้องเอาใจใส่งานสูงด้วย 3) พฤติกรรมผู้นำแบบร่วมงาน (Participating) คือ ใช้วิธีร่วมงานกันเหมาะกับผู้ตามที่ไม่เต็มใจทำงาน แต่มีความสามารถ ผู้นำจึงต้องการสัมพันธภาพสูง และไม่มุ่งงานเป็นหลัก 4) พฤติกรรมผู้นำแบบ มอบงาน (Delegating) คือ มอบหมายงานให้ทำโดยไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในรายละเอียดมากนัก และไม่จำเป็นต้องใช้ สัมพันธภาพสูงทั้งไม่ต้องมุ่งผลงานด้วยเนื่องจากผู้ตามกลุ่มนี้มีวุฒิภาวะสูง คือ มีความเต็มใจและมีความสามารถสูงอยู่แล้ว เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องเลือกใช้แบบพฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามและพร้อมกันนั้น ต้องใช้มาตรการยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามจากระดับต่ำสู่ระดับกลางและระดับสูงเป็นลำดับเพื่อให้สามารถใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมอบงาน ซึ่งเป็นวุฒิภาวะระดับสูงสุดได้เป็นอย่างดี

7) ทฤษฎีจัดโครงสร้างขององค์การ

จำนง บุญชู (2531 : 37) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัวกันโดยมีวัตถุประสงค์ มีการกำหนดภารกิจที่ต้องรับผิดชอบปฏิบัติ ทั้งกำหนดความเกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สัมพันธ์กันเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม การจัดองค์กรมีความสำคัญยิ่ง จะทำให้องค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ประสบผลสำเร็จ

8) ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

อรุณ รักธรรม (อ้างถึงใน ปราชญา กล้าผจัญ, 2540 : 13) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นวิชาที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพอใจ เกิดความรักใคร่ การที่คนเราจะอยู่ร่วมกันได้ ก็ต้องอาศัยความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกัน เมื่อเกิดความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกันแล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ความร่วมมือสนับสนุนด้วยความเต็มใจ มิใช่เสแสร้งแกล้งทำ นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ว่า วิธีการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์นี้ความสำคัญจะหันมาศึกษาที่รูปแบบของคน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ศึกษากันอีกแง่มุมหนึ่งที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีองค์การแบบเดิม นั่นคือ การเชื่อว่าคนจะไม่เหมือนกับปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่นๆ แต่จะมีความรู้สึกมีอารมณ์และความมีเหตุมีผลจะมีอยู่ในบางครั้งแต่พร้อมๆ กับการมีเหตุมีผลทุกคนก็มีอารมณ์ มีความรู้สึกที่มีความต้องการต่างๆ ของตนเองควบคู่กันกับการอยากจะมีความพอใจในแง่ของสังคมและการเท่าเทียมเพื่อนฝูง และความเป็นตัวของตัวเองบางประการ ดังนั้น การจัดการที่ถูกต้องจึงอยู่ที่ต้องสามารถเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดและสามารถกำกับกลไกของอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ เพื่อให้มีจุดมุ่งหมายไปยังผลสำเร็จขององค์การเป็นสำคัญ โดยเหตุดังกล่าวความสำคัญของเรื่องราวต่างๆ ดังต่อไปนี้ จึงถูกเน้นย้ำเป็นพิเศษ นั่นคือ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารการเพิ่มคุณค่าเนื้อหาของงาน หรือการจัดทีมทำงานที่มีประสิทธิภาพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมของคน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารขัดแย้งหรือไม่สามารถเข้าใจเรื่องราวพฤติกรรมได้แล้วปัญหาของการต่อต้านโดยการรวมกลุ่มสร้างปัญหาต่าง ๆ เพื่อเตะถ่วงการผลิตก็จะเกิดขึ้น

2.1.5.2 แนวคิดในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนมีภารงาน 6 งาน ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0418/1416 ลงวันที่ 30 กันยายน 2531 ซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องใช้ความสามารถบริหารงาน ทั้ง 6 งาน ให้ประสบความสำเร็จ โดยดำเนินงานตามขอบข่ายของงานที่กำหนดไว้ 6 งาน อันประกอบด้วย

1) งานวิชาการ

2) งานบุคลากร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3) งานกิจการนักเรียน

4) งานธุรการ การเงินและพัสดุ

5) งานอาคารสถานที่

6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กมล ตราชู (2542 : 38-41) ได้นำเสนอแนวคิดการบริหารโรงเรียนตามภารกิจของงานไว้ ดังนี้

1) งานด้านวิชาการนับเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารโรงเรียนเพราะต้องรับผิดชอบในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนให้มีความสามารถเจตคติ รวมทั้งค่านิยมต่างๆ ตามแนวทางหลักการและสังคมต้องการ สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

1.1) การจัดบริหารหลักสูตร อุปกรณ์การสอน แบบเรียน คู่มือครู กำหนดการสอนและแผนการสอน

1.2) การจัดชั้นเรียนและครูผู้สอน

1.3) การปรับปรุงการเรียนการสอน

1.4) การวัดผลและประเมินผล

1.5) การวิจัยค้นคว้าและเผยแพร่งานวิชาการ

1.6) การประเมินมาตรฐานโรงเรียน

1.7) การนิเทศการศึกษา

1.8) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) งานด้านบุคลากร

งานด้านบุคลากรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรงถือว่าเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้ได้ผลจากการปฏิบัติงานปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพให้มากที่สุด ทั้งนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้บังเกิดผลดี ได้แก่

2.1) การวางนโยบาย แผนงาน โครงการ เกี่ยวกับบุคลากร

2.2) การคัดเลือกบุคลากร

2.3) การพัฒนาบุคลากร

2.4) การควบคุมอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.5) การเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

2.6) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

2.7) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) งานด้านกิจการนักเรียน

งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารการนิเทศกิจการต่างๆที่เกี่ยวข้องนักเรียนนอกเหนือจากการสอนในชั้นเรียน โดยเริ่มจากการสำรวจนักเรียนในเกณฑ์กำหนดการรับนักเรียนเข้าเรียน การแบ่งกลุ่มชั้นเรียน การพัฒนานักเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้แก่นักเรียน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

3.1) การรับและจัดทำทะเบียนนักเรียน

3.2) การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน และการรายงาน

3.3) การควบคุมความประพฤติ ระเบียบวินัยนักเรียน

3.4) การจัดบริการแนะแนวให้คำปรึกษา ช่วยเหลืออนุเคราะห์

3.5) การจัดบริการอาหารกลางวัน สุขภาพอนามัยและห้องสมุด

3.6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวิชาการและการสอนซ่อมเสริม

3.7) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.8) ด้านธุรการ การเงินและพัสดุ

4) งานธุรการ การเงินและพัสดุเป็นงานสนับสนุนที่ช่วยส่งผลด้านการเรียนการสอนให้ดำเนินไปด้วยดีราบรื่นโดยยึดหลักความถูกต้องสะดวกรวดเร็วแต่ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ เพราะเกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ดังนั้นการตัดสินใจสั่งการย่อมมีผลกระทบต่องานด้านอื่นๆ ของโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

4.1) การจัดทำทะเบียน สถิติ และการเก็บเอกสารหลักฐาน

4.2) การจัดระบบงานสารบรรณ

4.3) งานเกี่ยวกับการเงิน เช่น การรับและเบิกจ่ายเงิน การทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมตรวจสอบ

4.4) การวางแผนจัดทำงบประมาณ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.5) การจัดซื้อ จัดหาและลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์

4.6) การรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน การรักษาความปลอดภัยและการให้บริการนักเรียน

4.7) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) งานด้านอาคารสถานที่

งานอาคารสถานที่ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบริเวณภายในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3ส่วน คือ บริเวณที่ใช้เรียน (Learning Area) บริเวณที่ใช้พักผ่อนหย่อนใจ (Recreational Area) และบริเวณที่ใช้สำหรับพักอาศัยของบุคลากร (Residential Area) ซึ่งจะต้องมีบรรยากาศที่ร่มรื่นสวยงาม สะอาดเหมาะสมเป็นระเบียบ สามารถเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้และสภาพจิตใจของบุคลากร สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

5.1) การวางแผนและการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ได้มาซึ่งอาคารสถานที่ตามความเหมาะสม

5.2) การวางแปลนหรือกำหนดผังอาคารและบริเวณ

5.3) การใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่

5.4) การปรับปรุง ซ่อมแซม เปลี่ยนแปลงและบำรุงรักษาสถานที่

5.5) การกำกับดูแลและติดตามผลการใช้อาคารสถานที่

5.6) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6) งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

งานความสัมพันธ์กับชุมชนระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่เน้นถึงความเข้าใจและความร่วมมือที่ดีของสถาบันการศึกษากับท้องถิ่นซึ่งต่างมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเพราะถือว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน สิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

6.1) การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนและการรายงานประจำปี

6.2) การระดมสรรพกำลังจากชุมชนมาพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

6.3) การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

6.4) การบริการอาคารสถานที่และด้านวิชาการแก่ชุมชน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6.5) งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ สรุปว่า ทฤษฎีที่ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้ในการบริหารงานประกอบด้วยทฤษฎีการตัดสินใจ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการจัดโครงสร้างองค์การ และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้ให้สัมพันธ์กับการบริหารงานทั้ง 6 งาน

2.1.6 บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

มีผู้ที่ศึกษาและจำแนกบทบาทภาระหน้าที่หรืองานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้เห็นบทบาทภาระหน้าที่ของผู้บริหารได้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ข้อ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 79-84)

1) การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน

1.1) วิเคราะห์นโยบายสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.2) กำหนดวิธีการและควบคุมการปฏิบัติงาน การสั่งการ การประสานงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสถานศึกษา

2) การบริหารงานในสถานศึกษา

2.1) บริหารสถานศึกษาตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งของกรม กระทรวง รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและรัฐบาล

2.2) บริหารบุคลากรในสถานศึกษา

3) การกำกับดูแลในสถานศึกษา

3.1) กำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2) กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรและได้มาตรฐาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.3) กำกับดูแลนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด

3.4) กำกับดูแลการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.5) กำกับดูแลการบริหารงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

4) การเป็นผู้นำ

4.1) เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา

4.2) เป็นผู้นำในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4.3) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานศึกษา

5) การส่งเสริมและสนับสนุน

5.1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย

5.2) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

5.4) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา

5.5) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

6) การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

7) เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบข้อปฏิบัติต่อหน่วยงานต้นสังกัด

ธร สุนทรายุทธ (2544 : 97) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร เป็นผู้มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปโดยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผนมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่องค์การนั้นได้บัญญัติไว้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543 : 90) ระบุบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ศึกษานโยบายการจัดการศึกษาของต้นสังกัดสถานศึกษา

2) ศึกษาโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา

3) ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและเห็นความสำคัญของโครงการต่างๆ ของสถานศึกษารวมทั้งสร้างความเข้าใจในแนวการดำเนินงานของสถานศึกษา

4) ร่วมวางแผนการดำเนินงานกับบุคลากรในสถานศึกษา

5) จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งประกอบด้วยผู้สอนที่เป็นที่ปรึกษากลุ่มของผู้เรียน

6) พิจารณาอนุมัติโครงการของผู้เรียน

7) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ในสถานศึกษา

8) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และเผยแพร่ผลงาน

9) ให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

10) สรุปผลการดำเนินงานต่อต้นสังกัดตามช่วงเวลาที่กำหนด

กรมวิชาการ (2543 : 12) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1) ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

2) บริหารและจัดการแบบมีส่วนร่วม

3) สร้างขวัญและกำลังใจ

4) สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น

5) สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน

6) สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

7) ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 278-279) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารว่าผู้บริหารในยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์

สนอง ศิรินุกุลวัฒนา (2530 : 174-175) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย

1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์
2) บทบาทในฐานะผู้นำ
3) บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน
4) บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์จากบุคลากร
5) บทบาทในการสร้างขวัญแก่ครู
6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร
7) บทบาทในการนิเทศการศึกษา

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2526 : 206) ได้ให้ความเห็นถึงบทบาทที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษา ควรมีลักษณะดังนี้

1) เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์
2) เป็นนักปรับปรุง
3) เป็นนักช่วยเหลือ
4) เป็นนักกีฬา
5) เป็นผู้น่าศรัทธาและได้รับการยอมรับนับถือ
6) เป็นนักพูดที่มีประสิทธิภาพ
7) เป็นที่นิยมในการคบหาสมาคม
8) เป็นผู้มีท่าทาง กิริยาอาการและบุคลิกภาพที่ดี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แฮร์ริส (Harris, 1963 อ้างถึงในสุริน สุพรรณรัตน์, 2530 : 7-11) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

1) หน้าที่ทางการนิเทศการศึกษาเป็นงานด้านพัฒนา คือ พัฒนาครูในด้านการสอนหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสอนหรือการปฏิบัติงานของครูโดยตรง

2) หน้าที่ทางด้านการสอน เป็นหน้าที่ที่มีผลต่อนักเรียนโดยตรง

3) หน้าที่ทางด้านการบริหารทั่วไป เช่น การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร บริการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งมีผลถึงนักเรียนโดยตรงเช่นเดียวกัน

4) หน้าที่ทางด้านธุรการหรือการจัดการ ได้แก่ การงานด้านธุรการ การเงิน อาคาร สถานที่ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีผลต่อการสอนของครูทางอ้อมและเกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนไม่มากนัก

5) หน้าที่ทางด้านการบริหารทั่วไป เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องประสานสัมพันธ์ ทั้ง 6 ด้าน เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานในโรงเรียน

แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke, 1963 : 10-11) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ดังนี้

1) เป็นผู้นำในการวางแผนหลักสูตร

2) ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีทางการศึกษาโดยเฉพาะทางการประถมศึกษาร่วมกับคณะครู

3) จัดโปรแกรมให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน

4) งานด้านบริหารผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณางานด้านการแนะแนวการบริการครู นักเรียน ให้ได้รับความสะดวกในด้านการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

5) งานเกี่ยวกับการคัดเลือกครู จัดหาครูเข้าสอนในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพทางการสอน

นีเชวิช (Knezevich, 1984 อ้างถึงในจันทรานี สงวนนาม, 2545 : 131-133) แห่งมหาวิทยาลัยเซาเทิร์น แคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทและความสามารถในเรื่องต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1) ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร (Direction Setter) สามารถนำเทคนิคทางการบริหารต่างๆ มาใช้ในการบริหาร

2) ความสามารถในการกระตุ้นคน (Leader-Catalyst) คือ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำ และรู้วิธีการโน้มน้าวจูงใจคน

3) ความสามารถในการวางแผน (Planner) รู้กระบวนการงานแผน สามารถนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน

4) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Maker) ด้วยความสุขุมรอบคอบ

5) ความสามารถในการจัดองค์การ (Organizer) เข้าใจเกี่ยวกับการจัด และการพัฒนาองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี

6) ความสามารถในฐานะของผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพ

7) ความสามารถในการให้ความร่วมมือที่ดี (Coordinator) โดยเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8) ความสามารถในการเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี (Communicator) รู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีทั้งในการพูดและการเขียนทั้งในและนอกองค์การ รู้จักวิธีการให้ข้อมูลข่าวสารและรู้หลักการประชาสัมพันธ์

9) ความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง (Conflict Manager) ต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Manager) สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้จักกระบวนการแก้ปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

11) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และจัดระบบงาน (System Manager) เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด

12) ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (Instructional Manager) คือต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ รู้การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร

13) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล (Personnel Manager) รู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำ รู้จักการเจรจาต่อรอง ยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14) ความสามารถในการบริหารทรัพยากร (Resources Manager) สามารถจัดการเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา วัสดุ เพื่องานธุรการ การอำนวยความสะดวกต่างๆ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

15) ความสามารถในการประเมินผล (Appraiser) โดยต้องเข้าใจกระบวนการวัดผลและประเมินผล และรู้เกี่ยวกับเรื่องของสถิติต่างๆ

16) ความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) ต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร รู้กระบวนการกลุ่มและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งรู้จักพินิจเคราะห์ในการเลือกใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์

17) ต้องเป็นผู้นำในงานสังคม (Ceremonial Head) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสามารถในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

จากบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะ 1) ผู้นำด้านการดำเนินงานจัดการศึกษาในหน่วยงาน 2) มีบทบาทในการเลือกสรรบุคลากรเหมาะกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน 3) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) มีบทบาทในการสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาครู 5) บทบาทในการนิเทศการศึกษาและ 6) บทบาทในการรายงานผล เพื่อพัฒนาปรับปรุงงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

2.2 แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเป็นระบบหนึ่งของสังคม เป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นภาระงานของผู้บริหารโรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครูอาจารย์ นักการภารโรง ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่จะต้องเข้ามามีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด โดยมีภารกิจหลัก คือ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการและมีภารกิจรอง คือ งานสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอนได้อย่างเหมาะสมตลอดจนการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน งานภายในสถานศึกษาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องจัดการดูแลและควบคุมสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วยงาน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สมเดช สีแสง, 2541 : 356)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดภารกิจอย่างชัดเจนถึงความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานดังนั้นเพื่อความเป็นไทยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของคนไทยในสังคม ให้มีความเข้าใจในธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่จะปรับตนอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาคนให้เป็นไปตามแนวทางที่ประเทศชาติต้องการได้ก็คือ การจัดการศึกษาให้คน และสถานศึกษาซึ่งเป็นสถานที่สำคัญในการนี้จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจนสามารถผลิตคนที่มีคุณภาพดังกล่าวได้ตามที่ชาติต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะทางด้านวิชาการเพื่อสนับสนุนงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด

และเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในสถานศึกษา แต่ละคนอาจแสดงบทบาทตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับไม่เหมือนกันผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาหลายๆ คนอาจไม่ได้เป็นผู้นำ เนื่องจากไม่แสดงบทบาทผู้นำ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงปรากฏใน 2 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการในสถานศึกษา

2) ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ(Informal Leadership) เป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เนื่องจากมีทักษะเฉพาะ (Special Skills) สอดคล้องกับความต้องการของผู้นั้น จะเห็นว่า การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาในโรงเรียนทุกขนาดของกรมสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของกรมวิชาการทำให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต้องปรับปรุงผนวกกับปัญหาด้านงบประมาณที่โรงเรียนได้รับแตกต่างกันจึงทำให้ผลการจัดระดับคุณภาพทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541 โรงเรียนในเขตการศึกษา 1 ยังมีระดับคุณภาพที่แตกต่างกัน ตลอดจนปัญหาด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 1 ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ลุล่วงของงานโครงการต่างๆ ทางการศึกษา ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร ตลอดจนเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ซึ่งฟิดเลอร์ (Feidler, 1965 : 118) กล่าวว่า

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีบุคคลหนึ่ง คอยอำนวยการประสานงานและดูแลควบคุมคนอื่นๆ ในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน

"ภาวะผู้นำ"นั้นได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไปหลากหลายแนวคิดดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักทฤษฎีหลายคน ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำในองค์การ และผลกระทบภาวะผู้นำต่อการทำงาน โดยเฉพาะการศึกษาที่มองถึงภาวะผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องมองถึงรูปแบบของการบริหารงานที่ส่งถึงผลิตผลที่ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

สำหรับคำว่า "ภาวะผู้นำ" (Leadership) บางทีใช้คำว่า "ประมุขศิลป์" และ "ความเป็นผู้นำ" นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป หลากหลายแนวคิดดังนี้

สมยศ นาวีการ (2520 : 205) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกิจกรรมของการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อุทัย หิรัญโต (2520 : 16) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือการใช้ความพยายามทั้งปวง เพื่อรวบรวมความปรารถนาและพลังของผู้คนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผล โดยมิต้องใช้อำนาจบังคับหรือบงการให้จำยอม

วิจิตร วรุตบางกูร (2522 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีบทบาทสำคัญและมีความสามารถดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ชวนชม ชินะตังกูร (2524 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบบจัดวางหลักการและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติแต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้

ภิญโญ สาธร (2526 : 259) ให้ความหมายผู้นำ 3 ประการคือ

1) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คน ที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่นภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

2) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกันผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั้นเองงานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่า ผู้นำของกลุ่มคนมีทัศนคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคตินิยมประชาธิปไตย

3) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้ อาจเป็นคนๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไปหัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่น ซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถจูงใจคน ให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้ทั้งๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 95) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำมีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น

2) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำมีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น มากกว่าคนอื่นๆ ในกลุ่มหรือในองค์การที่เขาปฏิบัติงานอยู่

3) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อเป็นหัวหน้า

4) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

5) ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ได้รับแต่งตั้งในสถานศึกษาและมีอิทธิพลในตัวสูง

เสนาะ ติเยาว์ (2535 : 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือเกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1) ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

3) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดความยินยอมตามภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม ที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่ผู้นำต้องการ

4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพลเป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจ มิใช่การขู่เข็ญบังคับ

5) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่มภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจภาวะผู้นำเป็นศิลปะ

6) เกลี้ยกล่อมมองในแง่จูงใจหรือดลใจสมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้คนอื่นทำตามมิใช่การบังคับ ขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ

7) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตามผู้นำย่อมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ คือ ภาวะผู้นำที่เป็นผลของการกระทำของกลุ่มงาน ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง

10) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาทคือ บทบาทของผู้นำจะแตกต่างจากบทบาทของผู้ตาม ซึ่งบทบาทของภาวะผู้นำจะเป็นการประสานสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆในกลุ่มงาน และควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

11) ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในกลุ่มงาน ซึ่งผู้นำจะมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 8-9) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำ ให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จเพื่อให้องค์การมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องทำหน้าที่

ทั้งบริหารหัวหน้าและผู้นำการเป็นผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ฝึกฝน และพัฒนาได้ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่เป็นตัวแทนของความปรารถนา และจุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้นำต้องอาศัยวิธีการหลายๆ อย่างมนุษย์แต่ละคนก็มีความเป็นผู้นำอยู่ในตัวทั้งนั้นต่างกันก็แต่เพียงบางคนมีมากบางคนมีน้อยผู้นำที่ดี คือ ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่อาจเป็นไปได้ให้เป็นสิ่งที่เป็นได้จริงๆ การเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ต้องพัฒนาคุณสมบัติให้เกิดขึ้นกับตนเองดังต่อไปนี้

1) การที่บุคคลพยายามสร้างอำนาจให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นอำนาจทางตรงหรือทางอ้อม

2) บุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่มหนึ่ง อาจเป็นผู้ตามในอีกกลุ่มหนึ่งเพราะบุคคลไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ในทุกอย่างและทุกสถานการณ์

3) การเป็นผู้นำเป็นบทบาทของกลุ่มเพื่อที่จะให้คนยอมรับจำเป็นต้องมีพวกอยู่คนเดียวเป็นผู้นำไม่ได้

4) การเป็นผู้นำถ้าอย่างอื่นเท่าๆ กัน แล้วบุคคลจะเป็นผู้นำได้ขึ้นอยู่กับความถี่ของปฏิสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลย่อมจะทำให้คนยอมรับกันได้ง่ายขึ้น

5) ในแต่ละหน่วยงานการเป็นผู้นำอาจมีมากกว่าหนึ่งคน เพราะในแต่ละกลุ่มอาจมีผู้นำมากกว่าคนหนึ่ง

6) ปทัสถานของกลุ่มเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในการเลือกผู้นำ บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างจากสมาชิกมากๆ ย่อมไม่มีใครอยากเลือกให้เป็นผู้นำ

7) บุคคลที่พยายามจะชักจูงให้ผู้อื่นไปตามแนวของตนเองหรือบุคคลที่พยายามวางอำนาจกับพวกคนพวกนี้ สมาชิกมักจะไม่ค่อยยอมรับจึงเกิดความเป็นผู้นำได้น้อยการเป็นผู้นำย่อมเปลี่ยนจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง

8) การที่บุคคลพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราย่อมช่วยทำให้สมาชิกยอมรับซึ่งเป็นผลส่งเสริมให้มีความเป็นผู้นำสูง

9) ปฏิบัติงานมากกว่ากำหนดอย่าพยามยามมอบภาระบางอย่างให้กับผู้ร่วมงานในเมื่องานนั้นๆ ผู้นำก็ไม่อยากทำ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

10) ทำงานตรงเวลาและสม่ำเสมอทำตนให้เป็นตัวอย่างในการทำงาน ทำงานด้วยใจรัก

11) มีใจจดจ่อในงานที่ต้องปฏิบัติ มีความสุขกับการทำงาน ทำงานเพื่องานมากกว่าเพื่ออย่างอื่น

12) บริหารงานตามนโยบายที่หมู่คณะช่วยกันวางไว้ผู้นำเองก็จะต้องปฏิบัติตามนโยบายด้วยไม่มีข้อยกเว้น

13) กล้าเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนมีความเด็ดเดียวในการตัดสินใจพยายามแก้ปัญหามากกว่าที่จะปัดปัญหาให้พ้น ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ

14) ให้การยกย่องหรือชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามควรแก่กรณีชมเชยเมื่อเขาทำดีเพราะการชมเชยย่อมเป็นการให้กำลังใจ

15) ไม่ควรจะตามใจผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไปควรจะมีเทคนิคการคัดค้านและตำหนิบ้าง

16) ให้เพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์

17) ให้ความสนับสนุนให้ความเมตตา ให้อภัยเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานผิดพลาด

18) ให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินนโยบาย

19) ให้สวัสดิการแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงาน ให้ความเชื่อถือในเพื่อนร่วมงาน

20) ปรับปรุงงานที่ทำให้ดีที่สุด ด้วยการหาสาเหตุแห่งความไม่พอใจของเพื่อนร่วมงานและหาทางแก้ไข

21) เป็นตัวแทนของคนส่วนใหญ่การจะทำอะไรแล้วให้เป็นที่พอใจของทุกคนย่อมเป็นไปไม่ได้ ดังนั้นการทำงานจึงควรให้เป็นที่พอใจของคนส่วนใหญ่

22) ให้ข้อมูลแก่เพื่อนร่วมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

23) ในการทำงานควรจะเน้นว่าอะไรถูกมากกว่าที่จะเน้นว่าใครถูก

24) ในการประชุมปรึกษาหารือ ยอมเสียเวลาเพื่อให้มีมติเอกฉันท์ดีกว่าที่จะรีบออกเสียง

25) รับผิดชอบต่อผลการกระทำของกลุ่ม

26) แสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นความจริงใจที่จะทำงานมีความจริงใจที่จะร่วมทำงานกับเขา

27) มอบอำนาจความรับผิดชอบและภาระให้เพื่อนร่วมงานบ้าง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

28) มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ อย่าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหลอกได้

29) ให้สมาชิกแต่ละคนของกลุ่มมีสวัสดิภาพดี เพราะจะเป็นหลักประกันว่าสถาบันหรือหน่วยงานก็จะมีสวัสดิภาพดีด้วย

30) ความคิดเห็นทั้งหลายของสมาชิกมีค่าแก่การรับฟัง ควรจะพิจารณาที่เนื้อหาสาระมากกว่าที่จะพิจารณาว่าเป็นความคิดเห็นของใคร

31) มนุษย์แต่ละคนก็มีศักดิ์ศรีด้วยกันทั้งนั้น อย่าคิดว่าผู้นำเท่านั้นที่มีศักดิ์ศรี การกระทำของของคนเป็นเครื่องวัดคุณภาพของคน

32) ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถที่จะนำและสอนคนอื่นได้นั่นคือ ควรจะเป็นได้ทั้งนายและครู

33) ความเจริญมาจากภายในกลุ่มมากกว่าที่จะมาจากภายนอก ผู้นำควรสร้างความก้าว หน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรสนับสนุนมิใช่กักกันหรือสกัดกั้นเอาไว้ ผู้นำจะต้องไม่เห็นแก่ตัว

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2542 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างโอกาสให้พนักงานและบุคคลอื่นๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำ ในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของบุคลากร ให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

จุง และ แม็กกินสัน (Chung and Megginson อ้างถึงในชลี แต่รุ่งเรือง, 2536 : 22) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1) คุณลักษณะส่วนตัว เช่น เจตคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ

2) พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ การสั่งการ การสนับสนุน การมีส่วนร่วม และมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) สถานการณ์ เช่น การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การแต่ละแห่ง ได้แก่ โครงสร้างของงาน สมาชิกของกลุ่ม และอำนาจในตำแหน่ง

4) ความกลมกลืนของผู้นำผู้บริหารที่ทำหน้าที่ผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะประจำตัวของเขาและปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน

5) ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำคือ ประสิทธิผลขององค์การบรรลุเป้าประสงค์และผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ฮาลพิน (Halpin, 1966 : 27-28)ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและกล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ที่มีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะต่อไปนี้

1) บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การมากกว่าบุคคลอื่น

2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น

3) บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้การทำงานของหน่วยงานหรือองค์การไปสู่จุดหมายที่วางไว้

4) บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ

5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

เบอร์นาด เอ็ม แบส (Bernard M. Bass, 1985 : 545 อ้างถึงใน ภิญโญ คชศิลา, 2543 : 27) ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ซึ่งจะต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทัศนคติความเชื่อความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

จาคอบส์ (Jacobs, 1970 : 101) ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่บุคคลหนึ่งเสนอข่าวสารข้อมูลและบุคคลอื่นมีความเชื่อว่า เมื่อเขาปฏิบัติตามข้อแนะนำหรือความปรารถนาของบุคคลนั้นแล้ว ผลงานที่เขาได้รับจะได้รับการปรับปรุง

โบลและดาเวนพอร์ท (Bole and Davenport, 1975 : 154-155) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้และช่วยให้คนในกลุ่มบรรลุความประสงค์ที่ต้องการ

มอร์เฟทและคณะ (Morphet and Others, 1967 : 122) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหากแต่ยังต้องแสดงภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นที่ปรากฏ จึงสามารถผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการได้

เฮาส์และเบท์ซ (House and Baetz, 1979 : 341-423) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในกลุ่มของคน 2 คน หรือมากกว่าและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมธี ปิลันธนานนท์ (2526 : 18) กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าไม่มีบุคคลใดในโลกที่จะทำงานคนเดียวได้สำเร็จ การดำรงชีวิตของบุคคลจำต้องมีการกระทำร่วมกันหรือรวมเป็นหมู่คณะ ดังนั้นถ้าจะพิจารณาถึงบุคคลที่มาร่วมกันทำงานในองค์การจะพบว่ามีบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บังคับบัญชาและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งสองฝ่ายย่อมมีเป้าหมายเหมือนกันคือการทำงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย แม้ว่าความมุ่งหมายของแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกัน จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำปกครอง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเลือกแบบภาวะผู้นำแบบใดเพื่อใช้ในการปกครองหรือบริหารย่อมแล้วแต่ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเองที่จะพิจารณาประกอบกับเหตุผลองค์ประกอบ และปัจจัยอื่นๆ อีกหลายด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการบริหารงาน ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานใดจะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของหน่วยงานนั้น

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การสร้างสรรค์ หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจ ให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การนั่นเอง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารกับผู้นำ อาจเป็นคนคนเดียวกันหรือคนละคนก็ได้ ลักษณะที่ต่างกันอยู่เล็กน้อยก็คือ ผู้บริหารอยู่ในฐานะที่จะมุ่งรักษาความมั่นคงของหน่วยงาน แต่ผู้นำมักก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในหน่วยงานได้ง่ายเพราะเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือจิตใจของผู้อื่นจำนวนมากและไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบตำแหน่งงานสูงๆ เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารที่พึงประสงค์ยุคใหม่นั้น มิใช่ผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง เท่านั้น หากแต่ยังต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำอีกด้วย “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” มีความแตกต่างกันเพราะผู้นำหมายถึงตัวบุคคล ส่วนภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำ อย่างไรก็ตามการใช้คำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” บางทีก็ใช้ปะปนกันในความหมายเดียวกัน คือ หมายถึงผู้นำ

2.2.1 แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำในระยะ ค.ศ. 1910-1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลตามความเชื่อจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory)ในสมัยกรีกและโรมันมีความเชื่อว่า“ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้”ผู้ที่จะเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตามดังนั้นการศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นการศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพของผู้นำกับผู้ตาม การเน้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเลือกแบบภาวะผู้นำให้สมกับบทบาทเป็นไปได้และรู้จักดัดแปลงให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (สุริน สุพรรณรัตน์, 2530 : 53) การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับจากการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประมาณต้นศตวรรษที่ 20 โดยศึกษาตามแนวความคิด ความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่องมาโดยตลอดและนำมาใช้ในการพัฒนากลุ่มและองค์การในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำและผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันนอกจากจะสนใจลักษณะผู้นำใน 3 ลักษณะดังกล่าวแล้วยังสนใจศึกษาภาวะผู้นำ ในด้านอำนาจบารมีของผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้นำหรือภาวะผู้นำมีหลายแนวคิด แต่ที่รู้จักกันกว้างขวางสรุปได้ดังนี้

2.2.2 คุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Approach)

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เริ่มตั้งแต่ก่อนคริสต์กาลเป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำโดยผู้ที่สนใจในแนวทางนี้ตั้งข้อสังเกตว่าคนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวอย่างไรบ้างเช่นมีลักษณะทางกายคือรูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไรหรือมีบุคลิกภาพการแสดงตัวท่าทางการพูดจาอย่างไรเป็นต้นในการค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำนักวิจัยใช้วิธีการ 2 อย่าง คือ

2.2.2.1 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

2.2.2.2 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพการศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรกเพื่อจะหาลักษณะของผู้นำที่เป็นสากลสามารถนำไปใช้บ่งชี้ผู้นำโดยทั่วไปได้จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่าผู้นำจะต้องฉลาดมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำแต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ามีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำในขณะที่ไม่เคยอยู่ในตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย วรูม (Vroom, 1976 : 152-155) ได้สรุปว่าการศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใดๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนแน่นอน และเรดดิน (Reddin, 1970 : 204)ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวโดยสรุปว่า การศึกษาภาวะผู้นำแนวนี้มีจุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ ส่วนการศึกษาวิธีที่ 2 โดยเปรียบเทียบลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพมีผู้ศึกษาไม่มากนักผลจากการศึกษาแนวทางนี้ สรุปได้ว่าประสบความล้มเหลวเนื่องจากไม่อาจชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จได้เช่นกันและการศึกษาพบว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะอย่างแต่จะขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำว่ามี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่มากหรือน้อยเพียงใดแต่ถึงอย่างไรก็ตามคุณลักษณะของผู้นำยังคงต้องทำความเข้าใจกันต่อไป เพราะการศึกษาภาวะผู้นำยังคงต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ ซึ่งสรุปเป็นทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำดังนี้

1) คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ อายุลักษณะท่าทาง ส่วนสูงน้ำหนัก สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีลักษณะผู้นำในตนเอง และสามารถสร้างความยำเกรงให้กับสมาชิกภายในกลุ่มได้

2) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ การศึกษาสถานภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น

3) สติปัญญาความรู้ความสามารถ (Intelligence) ได้แก่ ความรู้ดี การตัดสินใจดีและมีความสามารถในการพูด

4) บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน

5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task - Related Characteristics) ได้แก่ มีความต้องการประสบความสำเร็จ และรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6) ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics)ได้แก่ ความต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างกระตือรือร้นชอบการติดต่อพบปะสังค์สรรกับบุคคลอื่นให้ความร่วมมือกับบุคคลต่างๆ ดี

นักการศึกษาที่มีผลงานอยู่ในช่วงนี้ คือ สตอกดิล (Stogdill) เดวิส (Davis) สก๊อตต์ (Scott) ออร์เวย์ (Ordway) แคทซ์ (Katz) อันรูห์ (Unruh) และเทอร์เนอร์ (Turner) เป็นต้น

2.2.3 ภาวะผู้นำในยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Approach)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มขึ้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทฤษฎีและการวิจัย มีการใช้หลายกรอบแนวความคิด โดยพัฒนาจากการศึกษาแบบภาวะผู้นำดั้งเดิม คือ 1) แบบเผด็จการ (Autocratic) เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม และตัดสินใจโดยผู้นำ 2) แบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มและกฎเกณฑ์ที่สำคัญ 3) แบบตามสบาย (Lassez-faire) ผู้นำที่เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องน้อยมากในทุกกิจกรรม ผลการวิจัยได้ผลว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการกลุ่มดีกว่าแบบอื่น กริฟฟิตท์ (Griffith อ้างถึงใน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิชัย อุดมกุศลศรี, 2545 : 24) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำและพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1) ผู้นำในฐานะผู้ผลักดัน (Improver) คือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ดีขึ้น

2) ผู้นำในฐานะผู้ตระหนักรู้ (Recognizer) ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งต่อปัญหาของผู้อื่น สามารถหยั่งรู้ศักยภาพของแต่ละคนและส่งเสริมการมีความคิดริเริ่ม

3) ผู้นำในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือ (Helper) พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาแก่ผู้อื่น มีความห่วงใยในผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ผู้นำในฐานะนักพูดที่มีประสิทธิภาพ (Effective Speaker) มีทักษะในการพูดสามารถพูดในที่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผู้นำในฐานะผู้ประสานงาน(Co-ordinator)

6) ผู้นำในฐานะคนของสังคม (Social Man)

เบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536) ได้กล่าวถึง การศึกษาแบบภาวะผู้นำ เรียกว่า ตาข่ายการบริหารมุ่งเน้นใน 2 มิติ คือ

1) มิติมุ่งคน เป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันของบุคคลเพื่อเป้าหมายขององค์การการตระหนักถึงและส่งเสริมศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่งการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

2) มิติมุ่งผลผลิต หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น คุณภาพในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับ การวิจัยคุณภาพของการให้บริการ ประสิทธิผลของงาน ปริมาณของผลงาน

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) สถานการณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะประกอบด้วยตัวแปรต่างๆมากที่สุดและมักจะเป็นตัวแปรอิสระผู้บริหารจำเป็นต้องปรับส่วนประกอบทั้งสามให้เข้ากันให้ได้จึงจะสามารถเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพได้ การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษที่ 1960-1980 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล “วิธีที่ดีที่สุด” เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่างๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นำเอาพฤติกรรมผู้นำ ดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ การศึกษาดังกล่าวกำหนดสภาพการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์มีดังนี้

1) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of Leadership Behavior) แทนเนน บอมและชมิดท์ (Tannenbaum and Schmidt, 1973 : 162-164) เป็นนักทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของการเป็นผู้นำ ได้แก่

1.1) แรงกดดันทางผู้บริหาร

1.2) แรงกดดันทางผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.3) แรงกดดันทางสถานการณ์

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถเลือกใช้แบบภาวะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

2) รูปแบบภาวะผู้นำตามแบบจำลองของฟีดเลอร์ (Fiedler, 1965 : 538-551) ซึ่งได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

2.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิเช่น ความไว้วางใจความจงรักภักดี

2.2) โครงสร้างของงานความชัดเจนแน่นอนเกี่ยวกับโครงสร้างของงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นต้น

2.3) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่

3) รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงแนวทางเป้าหมายของ เฮาส์ (House, 1979 : 99) ได้พิจารณาทฤษฎีความเป็นผู้นำจากงานวิจัยของเขาเองประกอบกับข้อสนับสนุนจากงานวิจัยอื่นๆ หลักสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีวางแนวทางให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์การและของตัวเขาเองไปพร้อมๆ กัน

4) รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย

5) รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีการบริหารแบบสามมิติเป็นแบบของการบริหารเบื้องต้นของเรดดิน (Reddin)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

นักการศึกษาที่มีผลงานอยู่ในช่วงนี้ คือ ฟิดเลอร์ (Fiedler) อาร์โนล (Arnold) เฟลแมน (Felaman) เฮอร์เซ่ย์ (Hersey) บลันชาร์ด (Blanchard) เฮาส์ (House) เรดดิน (Reddin) แทนเนนบอม และชมิดท์ (Tannenbaum and Schmidt) วรูม (Vroom) เป็นต้น

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ผู้นำบารมี มีคุณภาพพิเศษของผู้นำซึ่งมีเป้าหมาย มีพลัง และมีความแตกต่างอย่างพิเศษจากคนอื่นๆ เฮาส์ (House) กล่าวว่า ผู้นำบารมีคือใครก็ตามที่สามารถนำมาซึ่งผลผลิตที่แน่นอนมีระดับสูง มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1) สมาชิกในกลุ่มเชื่อในความถูกต้องของความเชื่อของผู้นำ
2) ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นหนึ่งเดียวสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา
3) สมาชิกกลุ่มยอมรับผู้นำโดยไม่ต้องสงสัย
4) เปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆเพื่อผู้บังคับบัญชา
5) เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาอย่างดี
6) มีความเหมือนผู้นำและทำตามผู้นำ
7) ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจขององค์การ
8) ผู้ตามมีเป้าหมายสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน
9) มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ

สรุปว่า ภาวะผู้นำบารมีจะเป็นพวกเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า คิดว่าตนเองเหนือคนอื่นในเรื่องจุดหมายปลายทาง ผู้ตามไม่เพียงแต่เชื่อฟังผู้นำเท่านั้น แต่ศรัทธาในความเก่งกาจของผู้นำด้วย ภาวะผู้นำแบบนี้จะปรากฏเมื่อองค์การอยู่ในสภาวะตึงเครียดและหัวเลี้ยวหัวต่อ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) แนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แสดงว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่านั่นคือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 14-15) แบ่งคุณภาพผู้นำแบบแลกเปลี่ยนออกเป็น ดังนี้

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะทำได้โดยการชมเชยเมื่อลูกน้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ปฏิบัติงานดี การสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น การให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดีปลอดภัย เป็นการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การบริหารแบบวางเฉย คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการทำงานจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งอาจจะเป็นแรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ การบริหารงานแบบนี้อาจเป็นไปได้ 2 ลักษณะคือ

2.1) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเชิงรุก จะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความผิดพลาด หากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐาน ก็จะเข้าไปแก้ไข

2.2) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเชิงรับ จะเป็นลักษณะที่ผู้นำวางเฉย ไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรถ้างานยังดำเนินไปได้ด้วยดี ตามแผนงานเดิมจะเข้าไปแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผลด้านภาวะผู้นำ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายความหมายของภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมแรงอย่างเหมาะสม (Contingent Reinforcement) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) เป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน เท่านั้น โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นการเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่างต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ซึ่งกันและกันและต่างฝ่ายต่างก็ได้

รับผลประโยชน์ตอบแทนผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการนั่นคือผู้นำจะให้อะไรบางอย่างเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทนในสภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมาก เพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 57) กล่าวว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมักจะพัฒนาวิธีรักษาคุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงานวิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์การวิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงานและวิธีตัดสินใจ ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยมีจุดประสงค์เพื่อการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า คือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมาสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของบาส (Bass) ที่เป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นซึ่งตามแนวคิดของบาส (Bass อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 : 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) ความเสน่หา (Charismatic) จะประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและการรับรู้ถึงภาระกิจที่จะต้องทำเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้องสามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) การดลใจ (Inspiration) คือ สามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานรวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) เป็นการมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายคนโดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลการ ตัดสินใจดีขึ้น

4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นการคิดร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีตโดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหารวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุภาระกิจประจำวันของพวกเขา นักการศึกษาที่มีผลงานอยู่ในช่วงนี้คือ เบรินส์ (Burns) แบส (Bass Bemard M.) ฮอย (Hoy, Wanye K.) และอับรามสัน (Abramson)

จากทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำ ที่วิวัฒนาการมาในแต่ละยุคจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าไม่มีภาวะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพที่สุดในทุกสถานการณ์ ผู้นำแบบหนึ่งอาจจะมีภาวะผู้นำในเวลาหนึ่ง สถานที่หนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่ง ถ้าเปลี่ยนสถานการณ์ไป แบบของภาวะผู้นำนั้นอาจใช้ไม่ได้ผล ในยุคปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จึงให้ความสำคัญกับสถานการณ์ แทนที่จะยึดถืออยู่กับแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพียงประการเดียว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าทฤษฎีคุณลักษณะจะหมดความสำคัญ เพราะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้มิใช่เพียงเพราะการเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งของผู้นำเพื่อบริหารงานแต่ประการเดียวภาวะผู้นำกับผู้บริหารเป็นสิ่งที่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แยกกันไม่ออกผู้บริหารหรือผู้นำในองค์การหรือสถานศึกษาส่วนใหญ่จะไม่มีความแตกต่างกันมาก ในด้านการบริหารงานแต่จะแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในผลของงานซึ่งผลงานของสถานศึกษาเกิดจากการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง

2.2.4 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของ อับรามสัน (Abramson a Mark)

ในปี 1996 อับรามสัน เป็นผู้นำเสนอความคิด “ภาวะผู้นำยุคใหม่” ในหนังสือที่เขาแต่งขึ้นชื่อ The New Leadership เขามีความเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำในยุคปัจจุบันจะต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหารในแบบการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมากโดยแนวคิดของอับรามสัน จะมีส่วนสำคัญ 3 ส่วนหลักได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และบทบาทของผู้นำ (Abramson, 1996 : 5) มีรายละเอียดอันเป็นสาระสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ ดังนี้

2.2.4.1 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางควรปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร

ตามแนวคิดใหม่ต้องมีหมู่คณะในสังคมที่แวดล้อมด้วยการผสมผสานพรสวรรค์และความเชี่ยวชาญ โดยผู้นำในองค์การ ในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบราชการ เป็นสภาวะแวดล้อมใหม่ กล่าวคือไม่จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญแต่เพียงผู้เดียว แต่จำเป็นต้องมีความหลากหลายขึ้นกับความซับซ้อนของงานสังคมโลกจึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความร่วมมือ (Collaboration) การทำงานเป็นทีม (Team - Based Management) และการมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Sharing of Leadership) มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบความร่วมมือ อับรามสัน เสนอแนวคิดว่าในการบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือเพื่อให้ครูได้ทำงานด้วยความสมัครใจโดยการเสริมสร้างให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความสามัคคีเกิดความเป็นหนึ่งเดียวและนำครูให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันเมื่องานของบุคคลเกี่ยวพันระหว่างกัน เมื่อบุคคลร่วมมือกัน การถือผลประโยชน์ส่วนตัวจะเป็นรองลงมา ความสำคัญและเป้าหมายของกลุ่มจะมาเป็นอันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรแสวงหาความร่วมมือภายในที่เต็มใจและกระตือรือร้นเพราะเป็นความอยู่รอดขององค์การ ถ้าหากว่าบุคคลในองค์การไม่ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นแล้วบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การและกลุ่ม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ย่อยจะเป็นไปไม่ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานใช้แนวคิดเดียวกันว่า “ผลประโยชน์ขององค์การโดยส่วนรวมต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว”

2) การทำงานเป็นทีม อับรามสัน ให้แนวคิดไว้ว่าผู้บริหารต้องมีระบบในการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการผสมผสานความแตกต่างของสมาชิกไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ทักษะและประสบการณ์ให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการทำงาน และการแก้ปัญหาจนบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ซึ่งแนวคิดในข้อนี้ของอับรามสันได้สอดคล้องกับแนวคิดของประทีป แตงเลี่ยน (2536 : 63) ที่กล่าวว่าการสร้างและพัฒนาทีมงานเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กรอย่างหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการผสมผสานความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มงานทั้งด้านความรู้ด้านทักษะด้านความสามารถและด้านประสบการณ์ให้ สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ดังนั้นการใช้วิธีการใดก็ตามที่จะให้สมาชิกในกลุ่มได้หันหน้าเข้ามาร่วมมือช่วยเหลือกันแก้ปัญหาร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีเรียกว่าการพัฒนาเกิดขึ้น การสร้างทีมงานจึงเป็นวิธีการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะโน้มน้าวให้คนมารวมกลุ่มกันทำงาน

3) แบบภาวะผู้นำร่วมกัน อับรามสัน ให้แนวคิดว่าแบบภาวะผู้นำร่วมกัน ได้แก่ การที่ผู้บริหารยินยอมให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและในการตัดสินใจมากที่สุด

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ความสำเร็จของการบริหารงานมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงานด้วยจึงจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทางการบริหารนั้นการมีส่วนร่วมเรียกชื่อแตกต่างกันไปเช่นประชาธิปไตยองค์กรบ้าง การจัดการด้วยตนเองบ้าง ประชาธิปไตยอุตสาหกรรมบ้าง การร่วมกันตัดสินใจบ้างซึ่งล้วนแล้วแต่บ่งชี้ให้เห็นถึงการที่ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยกันทั้งสิ้นดังนั้นถ้าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและสร้างความสามัคคีให้เกิดแก่สมาชิกในกลุ่มแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาอาจตอบสนองต่อสถานการณ์ให้มีความรับผิดชอบที่จะทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาสั่งหรือคอยควบคุมตรวจตราแต่จะทำงานด้วยความรู้สึกในตนเองว่ามีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและต้องทำให้ดีที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนี้ จะต้องมีการร่วมมือกันทั้งของผู้บริหารและบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน โดยผลัดกันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามเพื่อให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจและสร้างความสามัคคีให้เกิดแก่สมาชิกในกลุ่มแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจตอบสนองต่อสถานการณ์ให้มีความรับผิดชอบที่จะทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาสั่งหรือคอยควบคุมตรวจตรา แต่จะทำงานด้วย ความรู้สึกในตนเองว่ามีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและต้องทำให้ดีที่สุด

ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะต้องเป็นการร่วมมือกันทั้งของผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ร่วมกัน ภายในองค์กรเดียวกันมีการแบ่งงานกันทำมีการเสนอแนวคิดร่วมกันตลอดจนให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยกันและมีความรับผิดชอบในสายงานของตนเอง โดยผลัดกันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติงานและเป็นการให้ความไว้วางใจต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่น่าจะให้ความสนใจอย่างมากในยุคโลกาภิวัตน์

2.2.4.2 ด้านพฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกหรือการกระทำเพื่อที่จะชักจูงบุคคลต่างๆ และใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

อับรามสัน (Abramson, 1996 : 5) ให้แนวคิดว่าผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีพฤติกรรมใหม่ในสังคมใหม่ ต้องลืมระบบดั้งเดิมระบบตำแหน่งหมายถึงผู้นำต้องมีความสามารถในการแสดงออกหรือการกระทำของผู้นำที่จะชักจูงให้บุคคลต่างๆ และใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1) แบบผู้สื่อสารอับรามสันเสนอแนวคิดว่าการติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการนำสื่อการนำความคิดความรู้สึกความต้องการความเข้าใจระหว่างบุคคลกลุ่มหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยผู้บริหารต้องรู้จักใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นรา สมประสงค์ (2536 : 64) กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารในการที่จะใช้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กระบวนการติดต่อสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะต่างๆ ในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่

1.1) การเลือกเรื่องและข่าวสารข้อมูลในการติดต่อสื่อสาร

1.2) การเลือกวิธีการติดต่อสื่อสาร

1.3) การเลือกช่องทางในการติดต่อสื่อสาร

1.4) การเลือกกิจกรรมในการติดต่อสื่อสาร

1.5) การติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.6) การติดต่อสื่อสารเพื่อบำบัดข้อข้องใจและการร้องทุกข์

1.7) การติดต่อสื่อสารเพื่อตอบข้อซักถาม

1.8) การติดต่อสื่อสารเพื่อการออกคำสั่ง

ซึ่งสมรรถนะทั้ง 8 ข้อที่กล่าวมานี้ เป็นทักษะที่สำคัญ โดยผู้บริหารต้องรู้จักใช้กระบวนการเหล่านี้ทั้งในเรื่องการฟัง การพูดโน้มน้าวใจ การพูดแบบการทูต การบรรยายสรุปการประชุม การอ่านและการเขียน เป็นต้น

2) แบบผู้ร่วมงาน อับรามสัน ให้แนวคิดว่า ได้แก่ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้ร่วมงาด้วยการเข้าร่วมปฏิบัติงานกับครูให้ครูหรือบุคลากรของสถานศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนาเข้าร่วมฝึกอบรมเชิญวิทยากรมาให้ความรู้กับบุคลากรเพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานทุกชนิดของสถานศึกษาจะดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการให้ครูหรือบุคลากรของสถานศึกษาได้เข้าร่วมสัมมนา เข้าร่วมฝึกอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การให้ได้ทัศนศึกษา การจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาควรจะต้องพิจารณาทั้งนี้เป็นการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีความเข้มแข็งทันสมัย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาสรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารงานภายในสถานศึกษาแต่เพียงลำพังได้ต้องมีผู้ร่วมงานที่ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยกันและผู้ร่วมงานต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพจนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปและเป็นที่เชื่อถือซึ่งกันและกันงานของสถานศึกษาจึงจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) แบบผู้สอน อับรามสัน ให้แนวคิดว่า คนที่จะเป็นผู้สอนจะต้องเป็นคนที่มีความน่าไว้วางใจ โดยเฉพาะถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ทั้งในด้านการให้คำแนะนำและการสอน เป็นบุคคลที่น่านับถือสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและจะเน้นที่การ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ควบคุม การสั่งการและการยินยอมจะต้องเปรียบเสมือนผู้ร่วมงานคนหนึ่งในกลุ่มของการทำงานเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 96) ที่กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมี คือ

3.1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วยความมีปัญญา ไหวพริบการตื่นตัวอยู่เสมอ ทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาที่ถูก ความเป็นผู้เริ่มเป็นของตนเอง และมีการตัดสินปัญหาที่ดี

3.2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ความสำเร็จทางด้านวิชาการ แสวงหาความรู้ และความสำเร็จทางด้านการเล่นกีฬา

3.3) ความเป็นผู้มีความรับผิดชอบ (Responsibility) จะต้องเป็นคนที่คนอื่นพึ่งพาได้มีความคิดริเริ่ม มีความอดทน กล้าพูด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาที่เป็นเลิศหรือทะเยอทะยาน

3.4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ในด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน

3.5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

3.6) ความเป็นผู้รู้สถานการณ์ (Situation) รู้ภาวะทางจิตของคนระดับต่างๆ รู้ทักษะความต้องการและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ในวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่จะต้องทำให้สำเร็จและต้องรู้จักการเป็นผู้ตามที่ดีในบางโอกาส

สรุปว่า การเป็นผู้สอนของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งด้านการให้คำแนะนำและการสอน ตลอดจนการควบคุม การสั่งการ และการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) แบบผู้กระตุ้น อับรามสัน เสนอแนวคิดว่า ผู้บริหารระดับสูงควรเสริมคุณค่าโดยใช้ประสบการณ์เพื่อรับปัญหาต่างๆ ในงานที่รับผิดชอบ พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและแก้ปัญหาเมื่อทีมงานไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้กระทำให้บุคลากรนั้นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ จนงานบรรลุตามเป้าหมายและผู้บริหารต้องแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยในการลาและการมาปฏิบัติงานของคน แนวคิดของอับรามสัน (Abramson) ในเรื่องนี้ได้มาสอดคล้องกับแนวคิดของเฮ้าส์ (House อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536 : 91-95) เสนอแนะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การตั้งเป้าหมายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในการหาวิถีทางที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมายและช่วยขจัดอุปสรรคปัญหาทั้งปวง ดังนี้

4.1) แบบภาวะผู้นำส่งการ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้ทราบถึงความคาดหวังการชี้นำ การกำหนดทิศทาง การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการ

4.2) แบบภาวะผู้นำมุ่งความสำเร็จของงาน เป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายงานและแสวงหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชามีมาตรฐานในการทำงาน

4.3) แบบภาวะผู้นำสนับสนุน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรในการทำงาน

4.4) แบบภาวะผู้นำให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาประกอบในการตัดสินใจคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ต้องมีพฤติกรรมใหม่ในสังคมใหม่ จนต้องลืมระบบดั้งเดิมระบบตำแหน่ง

กิติ ตยัคคานนท์ (2530 : 18-24) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ พอสรุปได้ดังนี้

1) สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี

2) ความรู้ดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไป

3) ท่าทางและบุคลิกดี

4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น

5) การตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดีและถูกต้อง

6) ความกล้าหาญ เด็ดขาด และไม่โลเล

7) มีความแนบเนียน ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องมีศิลปะในการทำงาน

8) มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน

9) มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี คำสั่งไม่คลุมเครือ

10) มีความเห็นอกเห็นใจและมีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน

11) ความไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ ไม่ใช้อภิสิทธิชน

12) ยกย่องให้เกียรติและให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

13) มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

สรุปว่า ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการแรงจูงใจดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องหาทางส่งเสริม กระตุ้น ควบคุม หรือจูงใจในลักษณะที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรในกลุ่มปฏิบัติภารกิจสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนดโดยการกระตุ้นของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

2.2.4.3 ด้านบทบาทของผู้นำ หมายถึงการที่ผู้บริหารแสดงความเป็นผู้นำบริหารเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการอับรามสัน เสนอแนวคิดว่า หมายถึงบุคคลที่รับผิดชอบบทบาทความเป็นผู้นำของกระบวนการบริหาร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

1) แบบเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง อับรามสันให้ความหมายว่าหมายถึงผู้บริหารที่เป็นผู้เข้าใจในการริเริ่ม สร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความคิดเห็นจากคนอื่น ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กลุ่มคนที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลงก่อนอดีตไม่เคยเปลี่ยนแปลง แต่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่นี้ ถ้าจะเปลี่ยนแปลงอะไร จำเป็นที่จะต้องเริ่มการเปลี่ยนแปลงตัวเองเสียก่อน จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญในสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงบางอย่างเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ว่าแรงกดดันหลายๆ อย่างสามารถรักษาสถานศึกษาไว้ได้ในสภาวะดุลยภาพแรงกดดันที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงยังเป็นแรงกดดันที่สนับสนุนความมีเสถียรภาพหรือสถานเดิมด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ได้มาสอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 66) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเป็นผู้นำแบบโดยการให้อะไรบางอย่าง เพื่อที่จะรับอะไรบางอย่าง ส่วนลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง เป็นการปลุกเร้าศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ที่จะทำงานเพื่อสถาบันโดยส่วนรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเองและการเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพันยกระดับคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติของผู้ตามเป็นการเปลี่ยนสภาพทั้งผู้นำและผู้ตาม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540 : 68)

2) แบบการเป็นผู้ประกอบการ อับรามสันให้แนวคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ฉลาดควรตระหนักว่าคนรุ่นใหม่จะมีความมุ่งมั่นทะเยอทะยานในการทำงานและยืนยันในความสำเร็จที่สม่ำเสมอของงาน เพราะเขาทำงานในข้อสัญญาผูกมัดระยะสั้นๆ ในความรู้สึกของคนรุ่นใหม่ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิภาพส่วนตัวนั้นมีความใกล้ชิดกับรางวัลและโอกาส

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ที่ผู้บริหารมอบให้ เขาจะให้งานที่มีคุณค่าแก่ผู้บริหารเป็นการแลกเปลี่ยนกับการยอมรับที่จะทำให้เขามีคุณค่ามากขึ้นในที่ทำงานดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เปรียบเสมือนเป็นเจ้าของสถานศึกษาหรือสถานประกอบการควรพร้อมที่จะทุ่มเทและเต็มใจที่จะลงทุนในงานของพวกเขา โดยสามารถเอาชนะความซื่อสัตย์และการยอมรับของคนรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานระยะสั้นได้ด้วยการลงทุนในแต่ละคน ทำให้พวกเขาคิดว่าตัวเองเปรียบเสมือนเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่มีอำนาจการสร้างสรรค์ของตัวเองมีความเป็นตัวเองในด้านความเชี่ยวชาญและความสามารถ เพื่อสร้างตัวเองขึ้นมาเป็นประโยชน์ในอนาคต และสร้างจิตสำนึกให้พวกเขาด้วยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาก่อนที่จะตัดสินใจว่าจะแก้โดยวิธีใด การที่ให้เขาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาแต่ต้นมือ จะทำให้พวกเขาสนุก มีกำลังใจและมีความเป็นเจ้าของในสถานศึกษานั้นๆ

ตามแนวคิดของอรุณ รักธรรม (2536 : 279) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต้องมีบทบาทดังต่อไปนี้คือ

1) เป็นผู้รู้ในเรื่องทั่วไปหรือรู้เฉพาะเรื่อง คือจะต้องมีความเข้าใจกระบวนการกับการรู้ถึงภาระหน้าที่ในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษา

2) เป็นผู้ผสมผสานเป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรกับทรัพยากรที่เหมาะสมจากภายในหรือภายนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น

3) เป็นผู้วางตัวเป็นกลาง ไม่อยู่กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ทำให้สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในสถานศึกษาและนำคำตอบมาแก้ปัญหาได้

4) เป็นผู้ได้รับความเชื่อถือ จะทำให้มีอิทธิพลในสถานศึกษาเพื่อเกิดผลดีในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการแบบการเป็นผู้ให้คำปรึกษา อับรามสัน เสนอแนวคิดว่าการให้บริการปรึกษาเป็นกระบวนการของสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้บริการปรึกษากับผู้รับบริการ ซึ่งมักจะได้รับการอธิบายว่าเป็นหัวใจของการแนะแนว แต่จุดมุ่งหมายของการบริการให้คำปรึกษามีความแตกต่างกันไปตามแต่ผู้ให้คำปรึกษาแต่ละคน แต่ละสถาบันที่เขาเข้าทำงาน ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องรู้บทบาทที่เหมาะสมของตน ทำให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เนเซวิค (Knezevich 1984 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536 : 69) ได้เสนอบทบาทสำคัญในการบริหารงานของผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจและเขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ชัดเจน

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผนจะต้องมีความสามารถในการคิดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ

5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย

6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสารและควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ ผู้บริหารจะต้องมี ความสามารถในการวิเคราะห์ระบบ และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ ความเจริญ และพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา

13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคล ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารเงินและงบประมาณ ความสามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนหาการสนับสนุนจากภายนอก

15) บทบาทเป็นผู้ประเมิน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการการประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ จะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องมีความสามารถในบทบาทต่างๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

ทุกสิ่งทุกอย่างภายในสถานศึกษาจะสำเร็จสมบูรณ์ได้ นอกจากสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วเบื้องต้นนั้น บทบาทของผู้นำนั้นยังมีส่วนสำคัญอย่างมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาเพราะสามารถทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใด สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากเป็นผู้ให้บริการปรึกษาแล้วจะต้องตระหนักในบทบาทของตนด้วยว่า ผู้ให้บริการปรึกษาจะต้องมีความสามารถที่จะให้ผู้รับบริการร่วมมือและมีความรับผิดชอบร่วมกันในทุกขั้นตอนของการให้คำปรึกษา โดยผู้ให้บริการปรึกษาจะเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น ให้ความสนับสนุน ส่วนการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้รับบริการ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ด้วยการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมและสนับสนุนให้ครูวางแผนทำงานอย่างมีระบบ มีการมอบรางวัลให้แก่ผู้ที่ทำงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เป็นทีมดีและมีความรับผิดชอบ และผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีโอกาสเป็นผู้นำกลุ่มบ้างเพื่อให้แสดงศักยภาพตามความสามารถของแต่ละคนนอกจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาแล้วผู้บริหารต้องแสดงถึงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ ด้วยการมีจิตวิทยาในการสั่งการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรให้บุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจะได้มีแนวคิดและสิ่งใหม่ๆมาปรับปรุงพัฒนาในการทำงานเสมอ โดยผู้บริหารต้องลงไปสัมผัสกับการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้วยตนเองเพื่อสามารถให้คำแนะนำ และแก้ปัญหาที่อาจมีขึ้นได้ โดยจัดวางระบบการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีการประสานสัมพันธ์ และแสดงบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ด้วยการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาตามที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพราะว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุวรรณ ขวัญแก้ว (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลาผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุดรองลงมาเป็นแบบผู้ยึดระเบียบสำหรับมิติประสิทธิผลและมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารอยู่ระดับปานกลางส่วนกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

มาลี อังคณานุวัติ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบนักพัฒนาการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ มิติมิตรสัมพันธ์และมิติประสิทธิผล ปรากฏว่า ผู้บริหารสตรีที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำกับมิติภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เรขา รัตนประสาท (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเป็นนักพัฒนาและเป็นประเภทที่เป็นประสิทธิผลสูง

นิพนธ์ อุทก (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามกรอบทฤษฎี 3 มิติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครใช้แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมากในระดับสูงกว่าแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ผู้บริหารชายโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้แบบผู้นำแบบนักบริหาร มากที่สุด รองลงมามีการใช้แบบประนีประนอมและแบบผู้หนีงาน ในขณะที่ผู้บริหารหญิงใช้แบบผู้นำนักบริหาร ผู้ประนีประนอม ผู้หนีงาน และผู้เผด็จการที่มีศิลปะเท่ากันทั้ง 4 แบบ ผู้บริหารชายใช้แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมากระดับสูงกว่าผู้บริหารหญิงในทิศทางการบริหาร ผู้บริหารหญิง ใช้แบบผู้นำที่มุ่งงานมากในระดับที่สูงกว่าผู้บริหารชายเมื่อเปรียบเทียบการบริหารผู้นำทั้ง 8 แบบ แบบที่มีประสิทธิผลน้อย และประสิทธิผลมาก และทิศทางการใช้แบบผู้นำในการบริหารพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุน้อยและอายุมาก ใช้แบบผู้นำเป็นนักบริหารมากที่สุดผู้บริหารที่มีอายุน้อย ใช้แบบผู้นำในการบริหารที่มีประสิทธิผลมาก ในขณะที่ผู้บริหารที่มีอายุมากใช้แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก ผู้บริหารที่มีอายุมากใช้แบบผู้นำลักษณะมุ่งสัมพันธภาพมากและมุ่งงานมากในระดับสูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย เมื่อเปรียบเทียบการใช้แบบผู้นำแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีใช้แบบผู้นำแบบนักบริหารมากที่สุด ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีใช้แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก สูงกว่าประสิทธิผลน้อย และมีทิศทางการใช้แบบผู้นำมุ่งสัมพันธภาพมากกว่ามุ่งงาน ในขณะที่ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีทิศทางการใช้แบบผู้นำมุ่งสัมพันธภาพ เมื่อเปรียบเทียบการใช้แบบภาวะผู้นำ แล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปี ใช้แบบผู้นำแบบนักบริหารมากที่สุด และผู้บริหารที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไป ใช้แบบนักบริหารและผู้ประนีประนอม มากที่สุดเท่ากัน ทิศทางในการใช้แบบมุ่งสัมพันธภาพมากกว่ามุ่งงานมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า10ปีส่วนผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง 10 ปีขึ้นไปใช้แบบมุ่งสัมพันธภาพมากกว่ามุ่งงาน เมื่อเปรียบเทียบการใช้แบบภาวะผู้นำ แล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กรรณิการ์ รักเสนาะ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนใหญ่ใช้แบบนักพัฒนา รองลงมาเป็นแบบผู้ยึดระเบียบ และประนีประนอมน้อยที่สุด มิติภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงและประสิทธิภาพผลต่ำ

สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด และมีทิศทางการใช้แบบภาวะผู้นำ ในมิติมุ่งประสิทธิผล มิติมุ่งสัมพันธภาพ และมิติมุ่งงาน

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับน้อย

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแบบและพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในวงการศึกษาและหน่วยงานที่ไม่ได้จัดการศึกษาโดยตรงแม้ว่าจะใช้เครื่องมือในการวิจัยอย่างเดียวกันคือ แบบทดสอบ MSDT (Management Style Siagnosis Test) ของ Reddin เหมือนกันก็ตามพบว่าแบบผู้นำหรือพฤติกรรมภาวะผู้นำจะเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากหรือประสิทธิผลน้อย ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และการปรับแบบผู้นำใช้ในสถานการณ์ที่มีความเหมาะสม ผู้บริหารก็จะใช้แบบที่มีประสิทธิผลมาก ในทางตรงกันข้ามการปรับแบบผู้นำถ้าใช้ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสม จะทำให้เป็นแบบที่มีประสิทธิผลน้อย

ชลี แต่รุ่งเรือง (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในลักษณะรวมทั้ง 10 ประการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นอยู่ในระดับสูงยกเว้นในเรื่องการมองการณ์ไกลที่อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอื่น มีคุณภาพในลักษณะรวมอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นการมองการณ์ไกลที่มีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มนี้ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นมีคุณภาพภาวะผู้นำสูงกว่า ทั้งลักษณะรวมและลักษณะย่อย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สมศรี รีรานนท์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษามีดังนี้

1) ทักษะด้านคตินิยม ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายใน

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ แรงจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีม การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร

3) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้การสั่งการ และการจัดข้อมูลสารนิเทศ

ชุติมา รักอาชา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศกับสภาพความสำเร็จทางการนิเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ด้านที่อยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเดียวคือการวางแผนและการจัดระเบียบการประชุม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารงานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภูมิรู้ ภูมิฐานและภูมิธรรม มีความสามารถในการประสานคน ประสานงาน และประสานความคิด มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี มีอารมณ์ขัน ส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูด้วยการยกย่องชมเชยให้รางวัลให้ความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี โดยการให้ครูได้ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี ให้ครูได้เข้าการอบรมพัฒนาจิตใจ ป้องกันไม่ให้ครูเกิดความเครียดโดยการมอบหมายงานให้ทำตรงกับความรู้ความถนัด ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่าในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จะนำปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต นำมาใช้เป็นตัวแปรในการวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้

2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

จาร์นาจิน (Jarnagin, 2005 อ้างถึงในสุริน สุพรรณรัตน์, 2530 : 11) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยม : ลักษณะเฉพาะแลการกระทำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครู โดยใช้ตัวอย่างจากโรงเรียนมัธยมของรัฐบาลจำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 664 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูง ตามความคิดเห็นของครู ซึ่งยังพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจของครูมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก

เมอร์เรย์ (Murray อ้างในสมจิตร แก้วนาค, 2543 : 46) ได้ศึกษาศักยภาพของชุมชนออสเตรเลียต่อการใช้ระบบการบริหารคุณภาพขององค์กร (Total Quality Management : TQM) โดยมีเป้าหมายเพ่อศึกษาบทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า จุดเน้นสำคัญของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพัฒนาทีมงาน ความร่วมมือ จะสามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและแก้ปัญหาต่างๆ ได้การร่วมมือของทีมงานควรให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมอบอำนาจบทบาทและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพ พัฒนาวัฒนธรรมของความร่วมมือในการงานส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

เวเธอร์เรลล์ (Wetherell, 2000 อ้างถึงในสุริน สุพรรณรัตน์, 2530 : 65) ได้วิจัยทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูโดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Principal Leadership Style) ในโรงเรียนประถมศึกษาในมาริสเคาน์ที รัฐนิวเจอร์ซี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพอใจระดับสูง ภาวะผู้นำแบบบอก (Telling) ในด้านการควบคุม ด้านรางวัลทั่วไป ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร ด้านความพึงพอใจโดยรวม และการปรับแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์ 11-15 ปี มีความพึงพอใจของครูด้านเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การสื่อสารและการปรับแบบภาวะผู้นำในระดับสูง ผู้บริหาร ซึ่งมีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มักจะ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทำให้ครูมีความพึงพอใจในระดับต่ำ ในด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความพึงพอใจโดยรวม ครูที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมีการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพัฒนาทีมงาน ความร่วมมือ จะสามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและแก้ปัญหาต่างๆ ได้การร่วมมือของทีมงาน ควรให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมอบอำนาจบทบาทและมอบหมายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าโดยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจเป็นหลัก เพื่อศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต มีครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,464 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, http://www.mis.moe.go.th, 1 มิถุนายน 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125) ได้จำนวน 400 คน

จากสูตร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n เป็นจำนวนของตัวอย่าง

N เป็นจำนวนของประชากร

e เป็นสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนเทียบกับค่าพารามิเตอร์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แทนค่า N = 14,464 คน, e = 0.05
จะได้

$$n = \frac{14,464}{1 + (14,464)(0.05)^2}$$

= 389 คน

ดังนั้นใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นชั้นภูมิ โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและเพศ

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1. ขนาดเล็ก	982	2,137	3,119	33	54	87
2. ขนาดกลาง	1,185	2,785	3,970	42	63	105
3. ขนาดใหญ่	2,896	4,479	7,375	78	130	208
รวม	5,063	9,401	14,464	153	247	400

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้า จากตำรา บทความ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2) ร่างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ตรงตามงานที่ต้องการศึกษาโดยการควบคุมและแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสมบูรณ์ และหาค่า Pretest และ IOC

4) นำแบบสอบถามแก้ไขปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

5) นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 400 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัย และนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มี 6 ด้านดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต โดยมีรูปแบบการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5 หมายถึงมากที่สุด

4 หมายถึงมาก

3 หมายถึงปานกลาง

2 หมายถึงน้อย

1 หมายถึงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การแปลความหมายของช่วงค่าเฉลี่ยเลขคณิตเป็นระดับความสำคัญ

ค่าเฉลี่ย		การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	มีค่าเท่ากับ	ภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีค่าเท่ากับ	ภาวะผู้นำในระดับน้อย
2.61 – 3.40	มีค่าเท่ากับ	ภาวะผู้นำในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีค่าเท่ากับ	ภาวะผู้นำในระดับมาก
4.21 – 5.00	มีค่าเท่ากับ	ภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยได้ขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร และรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) ร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3) การทดสอบทางสถิติของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบแบบ f-test , t-test

4) วิเคราะห์เปรียบเทียบครูที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ต่อความคิดเห็นภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

5) คำนวณหาค่า IOC ผลจากการคำนวณมีค่าเท่ากับ 1

6) คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability)โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Efficient) ของครอนบาค ผลจากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร” เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครู ปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
f	แทน	ความถี่ของข้อมูล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ในการสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานนำเสนอดังตารางที่ 4.1.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปด้านเพศของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
1.1 ชาย	153	38.3
1.2 หญิง	247	61.7
อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	32	8.0
2.2 30-40 ปี	211	52.7
2.3 41-50 ปี	150	37.5
2.4 51 ปีขึ้นไป	7	1.8
ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	6.3
3.2 ปริญญาตรี	201	50.3
3.3 ปริญญาโท	170	42.5
3.4 สูงกว่าปริญญาโท	4	1.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	150	37.5
4.2 มากกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	250	62.5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

การศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร นำเสนอดังตารางที่ 4.2-4.8

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์

ลำดับ	ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.53	.529	มากที่สุด
2	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	.547	มาก
3	วางตัวได้เหมาะสม	4.19	.690	มาก
4	มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	3.54	.881	มาก
5	มีอารมณ์ขัน	2.67	.629	ปานกลาง
6	ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	.835	มาก
7	บริหารงานในโรงเรียนโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม	2.55	.582	น้อย
8	มีการแต่งกายที่ภูมิฐาน	4.54	.499	มากที่สุด
9	มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	3.90	.533	มาก
10	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าหาได้สะดวก	3.40	.491	ปานกลาง
	รวม	3.70	.244	มาก

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีการแต่งกายที่ภูมิฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 รองลงมามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.53 วางตัวได้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.19 ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.93 มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ย 3.90รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.74 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.54 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าหาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.40 มีอารมณ์ขัน มีค่าเฉลี่ย 2.67 และบริหารงานในโรงเรียนโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 2.55 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ

ลำดับ	ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ก่อนมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติจะสอบถามความสมัครใจก่อน	3.36	.481	ปานกลาง
2	มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน	4.33	.503	มากที่สุด
3	คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติก่อนมอบหมายงาน	3.88	.676	มาก
4	คำนึงถึงความถนัดและประสบการณ์ผู้รับมอบหมายงาน	3.86	.362	มาก
5	มีประชุม นิเทศงาน หลังมอบหมายงาน	3.51	.530	มาก
6	กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.48	.500	มาก
7	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน	3.25	.683	ปานกลาง
8	ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.46	.499	มาก
9	มอบงานและอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ	3.83	.456	มากที่สุด
10	มีการสรุปงานและประเมินผลงานเสมอ	3.94	.352	มาก
	รวม	3.69	.139	มาก

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา มีการสรุปงานและประเมินผลงานเสมอ 3.94 คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติก่อนมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 คำนึงถึงความถนัดและประสบการณ์ผู้รับมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 มอบงานและอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.83 มีประชุม นิเทศงาน หลังมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.48 ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.46 ก่อน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติจะสอบถามความสมัครใจก่อน มีค่าเฉลี่ย 3.36 และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ลำดับ	ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	3.05	.699	ปานกลาง
2	มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ	2.11	.610	น้อย
3	ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการประชุม อบรม เป็นต้น	2.79	.446	ปานกลาง
4	มีการประชุมบุคลากรทางวิชาการ	3.61	.489	มาก
5	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.22	.712	ปานกลาง
6	ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน	2.46	.499	น้อย
7	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การลาศึกษาต่อ	2.98	.394	ปานกลาง
8	จัดส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาและดูงาน	3.44	.606	มาก
9	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.86	.503	มาก
10	สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน	3.86	.622	มาก
	รวม	3.13	.189	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ/สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมา มีการประชุมบุคลากรทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.61 จัดส่งเสริมให้บุคลากรไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ทัศนศึกษาและดูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามหน่วยงานทางราชการหรือหน่วยงานเอกชนจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.22 มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.05 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การลาศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 2.98ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย 2.79 ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 2.46 และมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ย 2.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู

ลำดับ	ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	จัดทำโครงการสวัสดิการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน	3.29	.475	ปานกลาง
2	แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานสวัสดิการโดยเฉพาะ	3.65	.599	มาก
3	ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนตรวจสุขภาพประจำปี	2.70	.493	ปานกลาง
4	ให้บริการสวัสดิการด้านต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว	2.62	.584	ปานกลาง
5	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานทางราชการจัดขึ้น	4.36	.481	มากที่สุด
6	อำนวยความสะดวกในด้านการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว	4.25	.632	มากที่สุด
7	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการประกันชีวิต เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง	4.48	.500	มากที่สุด
8	จัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในโรงเรียน	3.57	.496	มาก
9	ประชุม วางแผน ร่วมกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ	3.61	.546	มาก
10	ติดตามผล สรุปผล และรายงานผลการให้บริการด้านสวัสดิการ	4.40	.490	มากที่สุด
	รวม	3.69	.157	มาก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการประกันชีวิต เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาติดตามผล สรุปผล และรายงานผลการให้บริการด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานทางราชการจัดขึ้น 4.36 อำนวยความสะดวกในด้านการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.25 แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานสวัสดิการโดยเฉพาะ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ประชุม วางแผน ร่วมกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.61 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.57 จัดทำโครงการสวัสดิการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.29 ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย 2.70 และให้บริการสวัสดิการด้านต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 2.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ลำดับ	ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	มีการประชุมบุคลากรทุกเดือน	2.93	.565	ปานกลาง
2	จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร	4.30	.512	มากที่สุด
3	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงธรรม	3.25	.435	ปานกลาง
4	หลีกเลี่ยงการตำหนิ ติเตียน วิพากษ์ วิจารณ์บุคลากรต่อหน้าบุคลอื่น	4.49	.501	มากที่สุด
5	ให้คำปรึกษา เมื่อบุคลากรประสบปัญหาเดือดร้อนหรือประสบเคราะห์กรรม	4.33	.631	มากที่สุด
6	ให้รางวัลหรือคำยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรประพฤติและปฏิบัติตนดี	4.62	.487	มากที่สุด
7	บริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบประชาธิปไตย	2.81	.750	ปานกลาง
8	บริหารงานโดยใช้บุคลากรตามความเหมาะสม	3.40	.600	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ (ต่อ)

ลำดับ	ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
9	จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรตามความเหมาะสม	3.70	.625	มาก
10	ถ้าจำเป็นและจะลงโทษตามระเบียบ กฎหมายและทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	2.70	.624	ปานกลาง
	รวม	3.65	.125	มาก

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ให้รางวัลหรือคำยกย่องชมเชย เมื่อบุคลากรประพฤติและปฏิบัติตนดี มีค่าเฉลี่ย 4.62 รองลงมาหลีกเลี่ยงการตำหนิ ติเตียน วิพากษ์ วิจารณ์บุคลากรต่อหน้าบุคลอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.49 ให้คำปรึกษา เมื่อบุคลากรประสบปัญหาเดือดร้อนหรือประสบเคราะห์กรรม มีค่าเฉลี่ย 4.33 จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.30 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.70 บริหารงานโดยใช้บุคลากรตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.40 พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.25 มีการประชุมบุคลากรทุกเดือน มีค่าเฉลี่ย 2.93 บริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 2.81 และถ้าจำเป็นและจะลงโทษตามระเบียบ กฎหมายและทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ย 2.70 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ลำดับ	ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม	4.31	.593	มากที่สุด
2	แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี	3.29	.561	ปานกลาง
3	จัดสถานที่ในการออกกำลังกายแก่บุคลากร	2.42	.748	น้อย
4	จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	1.86	.767	น้อย
5	จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร	4.40	.526	มากที่สุด
6	จัดกิจกรรมนันทนาการ พบปะสังสรรค์ในบางโอกาส	4.16	.548	มาก
7	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่วัดหรือตามหน่วยงานต่างๆ	4.51	.501	มากที่สุด
8	ส่งเสริมให้บุคลากรไปร่วมงานสัปดาห์ส่งเสริมสุขภาพจิต ในหน่วยงานที่จัดนิทรรศการเกี่ยวกับสุขภาพจิต	2.80	.550	ปานกลาง
9	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ เช่น การไปทำบุญที่วัด การนั่งสมาธิ เป็นต้น	4.20	1.029	มาก
	รวม	3.55	.196	มาก

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่วัดหรือตามหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.51รองลงมา จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.40 จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ เช่น การไปทำบุญที่วัด การนั่งสมาธิ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.20 จัดกิจกรรมนันทนาการ พบปะสังสรรค์ในบางโอกาส มีค่าเฉลี่ย 4.16 แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.29

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ส่งเสริมให้บุคลากรไปร่วมงานสัปดาห์ส่งเสริมสุขภาพจิต ในหน่วยงานที่จัดนิทรรศการเกี่ยวกับสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ย 2.80 จัดสถานที่ในการออกกำลังกายแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.42 และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ย 1.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ลำดับ	ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์	3.70	.244	มาก
2	ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ	3.69	.139	มาก
3	ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	3.13	.189	ปานกลาง
4	ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู	3.69	.157	มาก
5	ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	3.65	.125	มาก
6	ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต	3.55	.196	มาก
	รวม	3.57	.083	มาก

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ/ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู มีค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ย 3.55 และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอดังตารางที่ 4.9-4.14

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t-test	sig.
ชาย	153	3.56	.068	2.446	.119
หญิง	247	3.57	.091		
รวม	400	3.57	.083		

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.119 แสดงว่าเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	32	3.56	.059	12.317*	.000
30-40 ปี	211	3.54	.096		
41-50 ปี	150	3.60	.060		

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	sig.
51 ปีขึ้นไป	7	3.61	.000		
รวม	400	3.57	.083		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าอายุที่ต่างกัน มีเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า อายุที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทำการทดสอบด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD. (Least Significant Difference) เพื่อจำแนกค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุ

ระดับภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$		3.57	3.55	3.60	3.61
ต่ำกว่า 30 ปี	3.57	-	-.018	.032*	.045
30-40 ปี	3.55		-	.050*	.063*
41-50 ปี	3.60			-	.012
51 ปีขึ้นไป	3.61				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูอายุต่ำกว่า 30 ปี

อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูอายุ 30-40 ปี

อายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูอายุ 30-40 ปี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.50	.071	14.300*	.000
ปริญญาตรี	201	3.57	.089		
ปริญญาโท	170	3.58	.067		
สูงกว่าปริญญาโท	4	3.41	.128		
รวม	400	3.57	.083		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทำการทดสอบด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD. (Least Significant Difference) เพื่อจำแนกค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษา

การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
$\bar{X}$		3.50	3.57	3.58	3.41
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50	-	.073*	.089*	-.082
ปริญญาตรี	3.57		-	.015	-.155*
ปริญญาโท	3.58			-	-.171*
สูงกว่าปริญญาโท	3.41				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

ระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สูงกว่าระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาโท

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F-test	sig.
ต่ำกว่า 5 ปี	150	3.56	0.079	1.930	.165
มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	250	3.57	0.085		
รวม	400	3.57	0.083		

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอและ ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ)
1. ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ 1.1 บริหารงานในโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็น 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าหาได้สะดวกมากยิ่งขึ้น	49.5
2. ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น	22
3. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ	29
4. ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู 4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการตรวจสุขภาพประจำปี 4.2 บริการสวัสดิการด้านต่างๆในโรงเรียนควรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	11.5
5. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ กฎระเบียบ การลงโทษบุคลากรในโรงเรียนไม่ควรจะตึงเกินไป ควรจะหาวิธีอื่นในการพูดคุยน่าจะเป็นการดีกว่า	28
6. ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ควรจัดสถานที่ในการออกกำลังกายแก่บุคลากร และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	21.5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประเมินข้อปัญหาเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 29 และด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู น้อยที่สุด ร้อยละ 11.5

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครู จำนวน 50 เขตกรุงเทพมหานคร ครูจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเนื้อหาเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 59 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น

ระดับที่ 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
ระดับที่ 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
ระดับที่ 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ถามถึงภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ f-test, t-test, LSD

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3

ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.8

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.5 และต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5

5.1.1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ/ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1.1 ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่สูงสุด คือ มีการแต่งกายที่ภูมิฐาน รองลงมามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา วางตัวได้เหมาะสม ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าหาได้สะดวก มีอารมณ์ขัน และบริหารงานในโรงเรียนโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.1.1.2 ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่สูงสุดคือ มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน รองลงมา มีการสรุปงานและประเมินผลงานเสมอ คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติก่อนมอบหมายงาน คำนึงถึงความถนัดและประสบการณ์ผู้รับมอบหมายงาน มอบงานและอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ มีประชุม นิเทศงาน หลังมอบหมายงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติจะสอบถามความสมัครใจก่อน และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน

5.1.1.3 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่สูงสุดคือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ/สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา มีการประชุมบุคลากรทางวิชาการ จัดส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาและดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามหน่วยงานทางราชการหรือหน่วยงานเอกชนจัดขึ้น มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การลาศึกษาต่อ ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน และมีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ

5.1.1.4 ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการประกันชีวิต เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง รองลงมาติดตามผล สรุปผล และรายงานผลการให้บริการด้านสวัสดิการ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานทางราชการจัดขึ้น อำนวยความสะดวกในด้านการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ อย่างรวดเร็ว แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานสวัสดิการโดยเฉพาะ ประชุม วางแผนร่วมกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในโรงเรียน จัดทำโครงการสวัสดิการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนตรวจสุขภาพประจำปี และให้บริการสวัสดิการด้านต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว

5.1.1.5 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุดคือ ให้รางวัลหรือคำยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรประพฤติและปฏิบัติตนดี รองลงมา หลีกเลี่ยงการตำหนิ ติเตียน วิพากษ์ วิจารณ์บุคลากรต่อหน้าบุคลอื่น ให้คำปรึกษา เมื่อบุคลากรประสบปัญหาเดือดร้อนหรือประสบเคราะห์กรรม จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรตามความเหมาะสม บริหารงานโดยใช้บุคลากรตามความเหมาะสม พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงธรรม มีการประชุมบุคลากรทุกเดือน บริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบประชาธิปไตย และถ้าจำเป็นและจะลงโทษตามระเบียบ กฎหมายและทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.1.1.6 ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่วัดหรือตามหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น รองลงมา จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร จัดสภาพ แวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ เช่น การไปทำบุญที่วัด การนั่งสมาธิ เป็นต้น จัดกิจกรรมนันทนาการ พบปะสังสรรค์ในบางโอกาส แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรไปร่วมงานสัปดาห์ส่งเสริมสุขภาพจิต ในหน่วยงานที่จัดนิทรรศการเกี่ยวกับสุขภาพจิต จัดสถานที่ในการออกกำลังกายแก่บุคลากร และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

5.1.2 การเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน สรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ต่างกัน

5.1.2.2 อายุที่ต่างกัน มีการเปรียบเทียบ ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูอายุต่ำกว่า 30 ปี และข้าราชการครูที่มีอายุ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการครูอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูอายุ 30-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.1.2.3 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร สูงกว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท

5.1.2.4 ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ มีอายุ 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ/ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ในด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุดคือ มีการแต่งกายที่ภูมิฐาน ด้านการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุดคือ มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่สูงสุดคือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ/สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการประกันชีวิต ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุด คือ ให้รางวัลหรือคำยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรประพฤติและปฏิบัติตนดี ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่วัดหรือตามหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ผลการทดสอบสมติฐานเพศ,ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ไม่ต่างกัน แต่อายุ,ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา รักอาชา (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศกับสภาพความสำเร็จทางการนิเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ด้านที่อยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเดียวคือการวางแผนและการจัดระเบียบการประชุมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการบริหารงานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภูมิรู้ ภูมิฐานและภูมิธรรม มีความสามารถในการประสานคน ประสานงาน และประสานความคิด มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี มีอารมณ์ขัน ส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูด้วยการยกย่องชมเชยให้รางวัลให้ความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี โดยการให้ครูได้ออกกำลังกายและตรวจสุขภาพประจำปี ให้ครูได้เข้าการอบรมพัฒนาจิตใจ ป้องกันไม่ให้ครูเกิดและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชลี แต่รุ่งเรือง (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในลักษณะรวมทั้ง 10 ประการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นอยู่ในระดับสูงยกเว้นในเรื่องการมองการณ์ไกลที่อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอื่น มีคุณภาพในลักษณะรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมองการณ์ไกลที่มีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพภาวะ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้นำระหว่างผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มนี้ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นมีคุณภาพภาวะผู้นำสูงกว่า ทั้งลักษณะรวมและลักษณะย่อย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยได้ผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรมีการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์

1) บริหารงานในโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิดเห็น

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าหาได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ

ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น

ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ

ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู

1) ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

2) บริการสวัสดิการด้านต่างๆในโรงเรียนควรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

กฎระเบียบ การลงโทษบุคลากรในโรงเรียนไม่ควรจะตึงเกินไป ควรจะหาวิธีอื่นในการพูดคุยน่าจะเป็นการดีกว่า

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ควรจัดสถานที่ในการออกกำลังกายแก่บุคลากร และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาถึงภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2) ควรศึกษาและเพิ่มเติมในรายละเอียดเชิงลึกให้มากยิ่ง

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บรรณานุกรม

กมล ตราชู. “โรงเรียนยุคใหม่บริหารอย่างไร? ให้มีประสิทธิภาพ.” *นิตยสารท้องถิ่น*. 39 (5) (2542) : 38-41.

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. “ปัจจัยเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

กรรณิการ์ รักเสนาะ. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

กิติ ตยัคคานนท์. *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เชษฐการพิมพ์, 2530.

กิติมา ปรีดีดิลก. *ทฤษฎีบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์, 2529.

.....*การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.

การประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, สำนักงาน. *รายงานการประเมินมาตรฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2543*. ประจวบคีรีขันธ์, 2544.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. *การศึกษาตลอดชีวิตการศึกษาของคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ม.ป.ท., 2538.

เกตุ วิเศษชมพล. “ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *การประกันคุณภาพการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

.....*ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงเล่ม 6 บริหารศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทคัมปายอิมเมจจิ้งจำกัด, 2541.

.....*ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงเล่ม 3 บริหารศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.

……. *คู่มือดำเนินการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

…….*คู่มือการบริหารสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา ลาดพร้าว, 2536.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *แนวทางการปฏิรูปการศึกษา : วาระแห่งชาติ. จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สู่การปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่จะพาประเทศพ้นวิกฤต*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูประบบบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.

……. *รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินผลประสิทธิภาพของการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ม.ป.ท, 2527.

จันทรานี สงวนนาม. *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์ จำกัด, 2545.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพเจริญผล, 2532.

จำนง บุญชู. *องค์การและการบริหาร*. เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531.

ใจจริง บุญเรืองรอด. *การบริหารกิจการนักเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2539.

ฉัตรชัย อรณนันท์. *หลักการบริหารโรงเรียน*. พิษณุโลก: แผนกอิสระและการพิมพ์, 2541.

ชวนชม ชินะตังกูร, *บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สมาคมคาทอลิคแห่งประเทศไทย, 2524.

ชลี แต่รุ่งเรือง. “ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

ชุติมา รักอาชา. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศกับสภาพความสำเร็จทางการนิเทศของโรงเรียนมัธยมศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2542.

.....*สู่ทิศทางใหม่การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เคแอนด์พีบุ๊ค, ม.ป.ป.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. *การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน*.พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2536.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

ถวิล คนฉลาด. “ปัญหาการปฏิบัติงานโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.

ธงชัย สันติวงษ์. *การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

ธร สุนทรายุทธ. *หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์และคณะ. *การพัฒนาบุคลากร*. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. *การบริหารการศึกษา*. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, 2542.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

นิพนธ์ อุทก. “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

ประกอบ บุญรอด. “การศึกษาการปฏิบัติงานตามภารกิจของของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2537.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.” ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2538.

ประทีบ แตงเลี่ยน. *การพัฒนาทีมงาน ในเอกสารประกอบการการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง*. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2536.

ปราชญา กล้าผจัญ. *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

……...*วินิจฉัยสั่งการสำหรับผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

พยอม วงศ์สารศรี. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์, 2531.

……..*องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2533.

พยอม วงศ์สารศรี. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.

พิน ชูทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

พิฑูรย์ พิลาวัลย์. “การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพนักเรียนก่อนระดับประถมศึกษาศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนอนุบาลหนองคายจังหวัดหนองคาย.”วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

พิเชษฐ์ เจ้ยทอง. “การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

ภิญโญ สาธร. *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ภิญโญ คชศิลา. “ภาวะผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. “ แนวการบริหารการศึกษา.” ในชุดวิชาการสอน *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

มาลี อังคณานุวัติ. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

มัธยม เรืองแสน และคณะ. *คู่มือสอบเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารการประถมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์, 2537.

เมธี ปิลันธนานนท์. *บทความทางวิชาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2526.

มหาวิทยาลัยราชภัฏ Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

รุ่ง แก้วแดง. *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2541.

รุ่งนภา บุญกลาง. “การศึกษากระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านบึง (สุประชาจูงกลางอนุสรณ์) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนสูงจังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.

เรขา รัตนประสาท. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา .” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

วนิดา การขยัน. “การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พรศิวการพิมพ์, 2536.

วิชาการ, กรม. *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

.....*แนวทางการนำมาตรฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินตามสภาพจริง*.กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พรศิวการพิมพ์, 2526.

วิจิตร วรุตบางกูร. *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ขนิษฐาการพิมพ์, 2522.

วิชัย อุดมกุศลศรี. “ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้ป้ายทองและไม่ได้ป้ายทอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

วีระ ไชยศรีสุข. “รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.” อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราภัฏอุดรธานี 2548.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

ศิริอร ขันธหัตถ์. *องค์การและการจัดการ*.กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์, 2539.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมเดช สีแสง. *คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. ม.ป.ท., 2541.

สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เพชรบุรี: บริษัทเพชรภูมิการพิมพ์จำกัด, 2542.

สนอง ศิริกุลวัฒนา. *คู่มือสอบและปฏิบัติหน้าที่ราชการครู*. กรุงเทพฯ : พัฒนาหลักสูตร, 2530.

สมยศ นาวีการ. *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า, 2520.

สมบัติ บุญประเคน “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 5 ป.” *วารสารครูขอนแก่น*. 1 (2) (สิงหาคม 2544) : 20-21.

สมคิด นาคขวัญ.“การศึกษาการปฏิบัติงานระบบข้อมูลและสารสนเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538.

สมจิตร แก้วนาค. “การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบประกันคุณภาพการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของกองทัพอากาศ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

สมศรี รีรานนท์. “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร”. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: http://www.mis.moe.go.th/mis-th/images/news2555/260555/EIS/report_data.htm, 1 มิถุนายน 2556.

สุวรรณ ขวัญแก้ว. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.

สุวิทย์ หมกทอง. “การศึกษาปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุริน สุพรรณรัตน์. *ภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.

สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ. “การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

เสนาะ ติเยาว์. *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เชษฐการพิมพ์, 2535.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. *เอกสารการสอนชุดวิชา ภาวะผู้นำ ประมวลสาระทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540.

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง. *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย*. ม.ป.ท., 2542.

อรุณ รักธรรม. *เอกสารการสอน เรื่อง การพัฒนาองค์การ ชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 9-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

อุทัย หิรัญโต. *ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2520.

อุทัย บุญประเสริฐ. “รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School- Based Management).” กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูประบบบริหารการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์จันทร์สุพัฒน์. “รายงานการวิจัย เรื่อง ภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2544.

เอกชัย ด้วงจันทร์. “การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

โอภาศ กลับแป้น. “การศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีต่อบทบาทการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

Abramson, M.A. “The new Leadership.” *Leadership*. 9 (1996) : 1-4 .

Adam, R. “The role of Occupational Therapists in community mental health.” In R.P Fleming Cottrell (Ed.) Rockville: AOTA. *Psychosocial Occupational Therapy: Proactive approach*. 5 (7) (1993) : 165-167.

Anderson, Lester W. & Van Dyke, Lauren A. *Secondary School Administration.* Boston : Harris, Houghton Mifflin Company, 1963.

Ben M. *Supervisory Behavior in Education.* 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, 1963.

Bole, Robert W. and Davenport, James A. *Introduction to Educational Leadership*. New York: Harper and Row, 1975.

Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw- Hill, 1965.

Good, Carter V. *Dictionary of Education.* New York : Mc Graw – Hill Book Company, Inc., 1959.

Halpin, A. W. *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan, 1966.

House, Robert J., and Baetz. *Research in Organizational Behavior.* Iilimois: Southern Iilinois University Press, 1979.

Jacobs, T.O. *Leadership and Exchang Informal Organization* . Alexandria: Human Resource Organization, 1970.

Morphet, Edgar L. and others. *Educational Organization and Administration.* New Jersey: Prentice – Hall, 1967.

Reddin, William J . *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw - Hill, 1970.

Robbins, S. P. *The administrative process (2nd ed.)*. London: Prentice-Hal, 1980.

Tannenbaum, Robert and Schmit H. “How to Choose a Leadership Pattern.” *Havard Business Review*. 3 (May-June 1973) : 162-164.

Vroom, Victor H. *Leadership in Handbook of Industrial and Organization Psychology.* Chicago: Rand Menally, 1976.

Yamane, T. *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row, 1973

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

มหาวิทยาลัยรังสิต
RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Muang-Ake, Paholyothin Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ ศษ. 4800/1373

19 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
เรียน ดร.ปรีชา บุญคมรัตน์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยนายเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง รหัส 5408575 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระบบสองภาษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการ
2. ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล กรรมการ
3. รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำตัวนักศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เชษฐสุดา สุริยะ
โทร: 02-997 2222 ต่อ 1696

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มหาวิทยาลัยรังสิต
RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Muang-Ake, Paholyothin Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ ศษ. 4800/1373

19 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน คุณอนันต์ สุขสกัด รองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยนายเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง รหัส 5408575 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระบบสองภาษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการ
2. ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล กรรมการ
3. รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำตัวนักศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เชษฐสุดา สุริยะ
โทร: 02-997 2222 ต่อ 1969

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มหาวิทยาลัยรังสิต
RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ ศษ. 4800/1373

19 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
เรียน นางสาวเพลินพิศ โกแวร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอันวิดา

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยนายเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง รหัส 5408575 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระบบสองภาษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการ
2. ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล กรรมการ
3. รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำตัวนักศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เชษฐสุดา สุริยะ
โทร: 02-997 2222 ต่อ 1969

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต
RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Muang-Ake, Paholyothin Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ ศษ. 4800/1373

19 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
เรียน รศ.คมคาย หมื่นสาย ประธานสภาวัฒนธรรมเทศบาลเมืองเพชรบูรณ์

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยนายเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง รหัส 5408575 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระบบสองภาษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการ
2. ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล กรรมการ
3. รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำตัวนักศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เชษฐสุดา สุริยะ
โทร: 02-997 2222 ต่อ 1696

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

มหาวิทยาลัยรังสิต
RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ ศษ. 4800/1373

19 กันยายน 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
เรียน คุณวิภาวรรณ มานุ้ย ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยนายเจษฎา ประสิทธิ์ดำรง รหัส 5408575 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระบบสองภาษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา EDU 695 วิทยานิพนธ์ โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการ
2. ดร.นพวรรณ เชาว์ดำรงสกุล กรรมการ
3. รศ.ประทุม แป้นสุวรรณ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประจำตัวนักศึกษาได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร. รุจา ผลสวัสดิ์)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน: เชษฐสุดา สุริยะ
โทร: 02-997 2222 ต่อ 1969

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

แบบสอบถาม

ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์มีคุณค่าอย่างสูงต่อการวิจัยครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพราะผลการวิจัยจะปรากฏในภาพรวม

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของครู

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครู

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2) 30-40 ปี

☐ 3) 41-50 ปี ☐ 4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2) มากกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์						
1.	มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล					
3.	วางตัวได้เหมาะสม					
4.	มีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
5.	มีอารมณ์ขัน					
6.	ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
7.	บริหารงานในโรงเรียนโดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม					
8.	มีการแต่งกายที่ภูมิฐาน					
9.	มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง					
10.	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าหาได้สะดวก					
ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ						
1.	ก่อนมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติจะสอบถามความสมัครใจก่อน					
2.	มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่อย่างชัดเจน					
3.	คำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติก่อนมอบหมายงาน					
4.	คำนึงถึงความถนัดและประสบการณ์ผู้รับมอบงาน					
5.	มีการประชุม นิเทศงาน หลังมอบหมายงาน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
7.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน					
8.	ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
9.	มอบงานและอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ					
10.	มีการสรุปงานและประเมินผลงานเสมอ					
ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู						
1.	มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน					
2.	มีคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ					
3.	ส่งเสริมให้บุคลากร แสวงหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน					
4.	มีการประชุมบุคลากรทางวิชาการ					
5.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามหน่วยงานทางราชการหรือหน่วยงานเอกชนจัดขึ้น					
6.	ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน					
7.	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การลาศึกษาต่อ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น					
8.	จัดส่งเสริมให้บุคลากรไปทัศนศึกษาและดูงาน					
9.	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่บุคคลากรภายในโรงเรียน					
10.	สนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานวิจัยในชั้นเรียน					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู						
1.	จัดทำโครงการสวัสดิการแก่บุคลากรภายในโรงเรียน					
2.	แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบงานสวัสดิการโดยเฉพาะ					
3.	ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนตรวจสุขภาพประจำปี					
4.	ให้บริการสวัสดิการด้านต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว					
5.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานทางราชการจัดขึ้น					
6.	อำนวยความสะดวกในด้านการเบิกเงินสวัสดิการต่างๆอย่างรวดเร็ว					
7.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการประกันชีวิตเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง					
8.	จัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายในโรงเรียน					
9.	ประชุม วางแผน ร่วมกับฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการ					
10.	ติดตามแผล สรุปผล และรายงานผลการให้บริการด้านสวัสดิการ					
ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ						
1.	มีการประชุมบุคลากรทุกเดือน					
2.	จัดกิจกรรมบำรุงขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร					
3.	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงธรรม					
4.	หลีกเลี่ยงการตำหนิ ติเตียนวิพากษ์ วิจารณ์บุคลากรต่อหน้าบุคคลอื่น					
5.	ให้คำปรึกษา เมื่อบุคลากรประสบปัญหาเดือดร้อนหรือประสบเคราะห์กรรม					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ให้รางวัลหรือคำยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรประพฤติและปฏิบัติตนดี					
7.	บริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบประชาธิปไตย					
8.	บริหารงานโดยใช้บุคลากรตามความเหมาะสม					
9.	จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรตามความเหมาะสม					
10.	ถ้าจำเป็นและจะลงโทษตามระเบียบ กฎหมาย และทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต						
1.	จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม					
2.	แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี					
3.	จัดสถานที่ในการออกกำลังกายแก่บุคลากร					
4.	จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
5.	จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร					
6.	จัดกิจกรรมนันทนาการ พบปะสังสรรค์ในบางโอกาส					
7.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจที่วัดหรือตามหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น					
8.	ส่งเสริมให้บุคลากรไปร่วมงานสัปดาห์ส่งเสริมสุขภาพจิต ในหน่วยงานที่จัดนิทรรศการเกี่ยวกับสุขภาพจิต					

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ เช่น การไปทำบุญที่วัด การนั่งสมาธิ เป็นต้น					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารและมนุษยสัมพันธ์ .....
.....
2. ด้านการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ .....
.....
3. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู .....
.....
4. ด้านการส่งเสริมสวัสดิการครู .....
.....
5. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ .....
.....
6. ด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต .....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ค

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ตาราง ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ลำดับ	โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามสำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	พระนคร	145	4
2	ป้อมปราบฯ	52	1
3	สัมพันธวงศ์	31	1
4	ปทุมวัน	184	5
5	ราชเทวี	127	4
6	บางรัก	52	1
7	ดุสิต	204	6
8	พญาไท	45	1
9	สาทร	41	1
10	ยานนาวา	182	5
11	บางคอแหลม	183	5
12	บางซื่อ	215	6
13	จตุจักร	379	10
14	ห้วยขวาง	141	4
15	ดินแดง	273	8
16	คลองเตย	121	3
17	วัฒนา	231	6
18	บางพลัด	237	7
19	บางกอกน้อย	257	7
20	บางกอกใหญ่	118	3
21	คลองสาน	221	6
22	ธนบุรี	274	8
23	ดอนเมือง	408	11
24	หลักสี่	297	8
25	บางเขน	292	8
26	สายไหม	532	15

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ลำดับ	โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แยกตามสำนักงานเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
27	ลาดพร้าว	263	7
28	บางกะปิ	508	14
29	บึงกุ่ม	383	11
30	วังทองหลาง	70	2
31	คันนายาว	94	3
32	สะพานสูง	186	5
33	พระโขนง	141	4
34	บางนา	344	10
35	ประเวศ	498	14
36	สนามหลวง	277	8
37	ตลิ่งชัน	302	8
38	ทวีวัฒนา	223	6
39	ภาษีเจริญ	462	13
40	บางแค	516	14
41	หนองแขม	372	10
42	ราษฎร์บูรณะ	244	7
43	ทุ่งครุ	338	9
44	จอมทอง	448	12
45	มีนบุรี	466	13
46	คลองสามวา	632	17
47	ลาดกระบัง	683	19
48	หนองจอก	713	20
49	บางขุนเทียน	730	20
50	บางบอน	329	9
	รวมทั้งหมด	14,464	400

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, http://www.mis.moe.go.th /mis-th/images/news-2555/260555/EIS/report_data.htm, 1 มิถุนายน 2556.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เจษฎา ประสิทธิ์ดำรง
วัน เดือน ปีเกิด	12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบนิเทศศิลป์, 2540 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางการเมือง, 2543 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2556
ที่อยู่ปัจจุบัน	ตำบลคลองเกลือ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนานาชาติ แฮมพ์ตั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการ โรงเรียนนานาชาติ แฮมพ์ตั้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University