

ภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่

Leadership of the Department Heads from Chiangmai Commercial College

ดร. พันธ์วรรณ กิจมี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 62 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2551 โดยทำการศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่ ใน 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งใช้แนวคิดและแบบสอบถามของฮาลปิน (Halpin) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า หัวหน้าแผนก โรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำในแต่ละด้านพบว่า หัวหน้าแผนกโรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมีการปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกัน

Abstract

This study was to investigate the leadership of the Department Heads from Chiangmai Commercial College. The samples comprised of 62 subordinates who have been working at Chiangmai Commercial College during the academic year 2008. The study was divided into 2 aspects; one was focused on the initiating structure, the other was on the consideration. LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) of Halpin was used for collecting information, by using and the collected data was analyzed MEANS and S.D.

The findings revealed that the teachers perceived the leadership behavior of the Department Heads were shown at the frequent level. While considering the leadership aspects; both the initiating structure and consideration aspect were shown at the frequent level as well.

คำสำคัญ

พฤติกรรมภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำ หัวหน้าแผนก โรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่
Leadership Behavior Department Heads Chiangmai Commercial College

* ผู้อำนวยการ โรงเรียนพาณิชย์การเชียงใหม่

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานในปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี รวมทั้งการบริหารงานแบบรู้เท่าทัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์ ศึกษา และทำความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้ง จากนั้นทำการแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนา จุดแข็ง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานอย่างสูงสุด

ผู้บริหารแต่ละคนจะมีพฤติกรรมการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ การพัฒนางานของโรงเรียนและของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ก็สามารถพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นไปในทางที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อาจเป็นเหตุให้เกิดความล้มเหลวได้ (พงษ์ธาดา สุภาแสน, 2539, น. 3) ผู้บริหารบางคนอาจแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่เน้นความสำคัญของงานเป็นหลัก โดยกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามนโยบายและแบบแผน มีการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ ถือว่ามีลักษณะเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน การบริหารงานแบบนี้อาจมีผลทำให้ผู้ร่วมงานขาดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงาน สกัดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารบางคนอาจแสดงพฤติกรรมการบริหารในลักษณะที่แสดงความเป็นมิตร มีการเคารพซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ถือว่า มีลักษณะเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ การบริหารงานแบบนี้อาจทำให้การทำงานไม่บรรลุผลเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการควบคุม กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีระบบ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งในแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ (ชัยวัฒน์ ใจจิตร, 2545, น. 2)

โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอน ด้านพณิชยการและบริหารธุรกิจมาเป็นระยะเวลากว่า 40 ปี ซึ่งผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ผลิบบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ทางโรงเรียนได้มีการแต่งตั้งหัวหน้าแผนกเข้ามาบริหารงานในแผนกต่าง ๆ ซึ่งหัวหน้าแผนกแต่ละคนจะมีลักษณะการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น หัวหน้าแผนกบางคนใช้คำสั่งเป็นเครื่องมือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หัวหน้าแผนกบางคนใช้รางวัลเป็นเครื่องมือแลกเปลี่ยนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการ หัวหน้าแผนกบางคนใช้บุคลิกภาพและความสามารถพิเศษของตนเองเป็นเครื่องมือให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้าแผนกบางคนพยายามให้กำลังใจโดยการเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย รู้จักกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย มองวิกฤตเป็นโอกาส เป็นต้น จากการบริหารงานที่มีความหลากหลายของหัวหน้าแผนก ทำให้แนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนมีลักษณะที่ไม่เป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดของฮาลปิน (Halpin) เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 62 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน พนิชยการเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2551

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่ ใน 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน และ ด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยใช้แนวคิดของฮาลปิน (Halpin)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามของพรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2544) ที่แปลมาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ ฮาลปิน (Halpin) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ .9567 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 62 ชุด และได้รับคืนจำนวน 53 ชุด จากการตรวจสอบพบว่า สมบูรณ์ทุกชุด คิดเป็นร้อยละ 85.48

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่สรุปผลเป็นค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ นำเสนอโดยมีค่าความถี่ประกอบ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้ พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพนิชยการเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์พบว่า หัวหน้าแผนกมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมีการปฏิบัติบ่อยครั้งเช่นกัน

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมงานและมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวม

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
ทีมงาน	53	3.9358	.7738	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
มุ่งสัมพันธ์	53	4.1258	.8467	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
รวม	53	4.0308	.7867	ปฏิบัติบ่อยครั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าแผนก โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่ มีข้อค้นพบและประเด็นที่สมควรหยิบยกมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า หัวหน้าแผนก โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่ มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในภาพรวมและรายด้าน ทั้งด้านทีมงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยด้านทีมงาน 3.93 และค่าเฉลี่ยด้านมุ่งสัมพันธ์ถึง 4.12 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าแผนก โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่ โดยภาพรวมแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำได้อย่างสมดุลระหว่างการให้ความสำคัญกับการทีมงาน และการให้ความสำคัญกับการมุ่งสัมพันธ์ ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของหัวหน้าแผนก และการยอมรับหัวหน้าแผนกในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ คีธ เดวิส (Keith Davis) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องมีคุณลักษณะการจูงใจภายใน มีแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง (Inner Motivation and Achievement Drives) และมีคุณลักษณะ ทางทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์สูง (Human Relations Attitudes) สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ที่แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติคิดคำนึงถึงผู้อื่นและมิติการริเริ่มทางโครงสร้าง ซึ่งผลการศึกษาสรุปไว้ว่า ภาวะการเป็นผู้นำแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่นสูง และริเริ่มทางโครงสร้างสูงนั้น มักจะทำให้ได้ผลงานและระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าแบบอื่นในระดับบ่อยครั้ง โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้ง 2 มิติ คือ มุ่งทีมงานและมุ่งสัมพันธ์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, น. 135) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัศน์ แก้วปัญญา (2541) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ รับรู้ ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งด้านทีมงานและมุ่งสัมพันธ์ มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง และ ประพันธ์ วรรณนิยากร (2540) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองเชียงราย มีการรับรู้ ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านทีมงานและมุ่งสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้ง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาค้นครั้งนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของพรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2544) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของโรงเรียนลำปางเทคโนโลยี พบว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้งด้านทีมงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นครั้งคราว และขัดแย้งกับสมจิต จันทรเทียง (2543) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ทีมงานและมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้และคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านทีมงานและมุ่งสัมพันธ์ว่า ได้มีการปฏิบัติเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับพิรพรรณ สุนทรวิภาต (2539) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามการรับรู้และคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่า อาจารย์ในกลุ่มบริหารมีการรับรู้ ว่า หัวหน้าภาควิชามีภาวะผู้นำทั้งด้านทีมงานและมุ่งสัมพันธ์โดยได้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว

2. ผลการวิจัยพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่า หัวหน้าแผนก มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้ หัวหน้ามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาและติดตามงานที่กำหนดไว้จนสำเร็จ รองลงมา หัวหน้าเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ และ ระเบียบที่เป็นแบบแผนเดียวกัน และหัวหน้าสนับสนุนให้มีการประสานงานในการทำงานของทุกฝ่ายโดยไม่แบ่งแยก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าแผนกของโรงเรียนเป็นบุคลากรที่มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ตามกรอบภาระงานของหัวหน้าแผนกได้เป็นอย่างดี ด้วยคุณลักษณะของหัวหน้าแผนกที่มีความกระตือรือร้น มีการเรียกร้องการทำงาน และการส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเด่นชัดนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรระดับหัวหน้าแผนกของโรงเรียนสามารถนำพาองค์กรมุ่งไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนที่กำหนดไว้ในข้อที่ 1 ที่ระบุว่า "ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการวิจัย การจัดการเรียนการสอน และการทำงานเป็นทีม" ได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของยูกิ (Yuki, 1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, น. 107-117, 161) ได้สังเคราะห์ผลงานของนักวิจัยหลายคนพบว่า พื้นฐานของบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพของผู้นำประการหนึ่งคือ มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในของตนเอง ผู้นำต้องพยายามที่จะมีอิทธิพลเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทางที่ตนต้องการ ผู้นำจะแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลงานขององค์กรที่ตนรับผิดชอบ ผู้นำที่เชื่อมั่นต่อความสามารถภายในของตนเองจะมีทัศนะมุมมองเชิงมุ่งอนาคต โดยตนเองจะเป็นฝ่ายริเริ่มเชิงรุกในการกำหนดกลยุทธ์ รวมทั้งการค้นหาวិธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มั่นใจต่อความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนด้วยวิธีการโน้มน้าว จูงใจมากกว่าใช้วิธีการบังคับข่มขู่ด้วยอำนาจ มีวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ความยืดหยุ่น การปรับตัว และการริเริ่มใหม่ ๆ และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นก็จะนำมาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อเป็นบทเรียนแทนที่จะโทษความโชคร้ายหรือปล่อยเลยตามเลยให้ผ่านไป และพฤติกรรมที่มุ่งงานเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำให้งานสำเร็จ ผู้นำที่ดีควรแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม, 2545, น. 41) ที่กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนเป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ในการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของสังคม การจัดสวัสดิการและการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และผลการศึกษาวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ใจจิตร (2545) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ที่พบว่า ครูผู้สอนทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงภาวะผู้นำด้านมุ่งงานบ่อยครั้ง เช่นเดียวกับสุวัฒน์ ญาณะโค (2544) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และคาดหวังของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบ้านกลาง-ศรีบัวบาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน มีความคาดหวังให้ผู้นำมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง

3. ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า หัวหน้าแผนก มีพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก คือ หัวหน้าเคารพในสิทธิของผู้ร่วมงานและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ รองลงมา หัวหน้าปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และหัวหน้ากระทำสิ่งละอันพันละน้อยเพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าแผนกของโรงเรียนเป็นบุคลากรที่มีความเข้าใจพื้นฐานสำคัญของความเป็นมนุษย์ และทักษะพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม อันได้แก่ การเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างสุภาพ เป็นมิตร ไว้ใจ ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน และการไม่มองข้ามสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่จะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Trait Theories) ตามที่ คิล เดวิส (Keith Davis) ได้ระบุไว้ประการหนึ่งที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนั้นต้องมีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ที่ดีต่อการอาศัยการพึ่งพาเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยให้สูงขึ้น สอดคล้องกับความคิดของ ชัยวัฒน์ ใจจิตร (2545, น. 55) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการให้เกียรติยกย่อง และสอดคล้องกับจันทรานิ สงวนนาม (2545, น. 219) ที่กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ในส่วนของผู้บังคับบัญชานั้น ควรปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ดังนี้ มีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลาง มีความจริงใจ และเปิดเผย รู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา และยกย่องชมเชยตามสมควรในสภาวะที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เทคนิคการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มาร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุและข้อบกพร่องในการทำงานให้มากขึ้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรสนใจกับกลุ่มบุคลากรที่มีอายุการทำงานมานานด้วยวิธีการที่เหมาะสมหลากหลาย และแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่สอนเฉพาะสายบริหารธุรกิจกับโรงเรียนที่สอนเฉพาะสายช่างอุตสาหกรรมว่า จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือไม่
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในด้านการมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ ใจจิตร. (2545). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ประพันธ์ ทรศนียากร. (2540). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมืองเชียงราย**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงษ์ธาดา สุภาแสน. (2539). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรลันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนลำปางเทคโนโลยี**. ลำปาง: โรงเรียนลำปางเทคโนโลยี.
- พีรวรรณ สุนทรวิภาต. (2539). **ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามการรับรู้และคาดหวังของผู้บริหารและผู้สอน**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุจิรี ภูสาระ และ จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- โรงเรียนพัฒนศึกษาเชียงใหม่. (2552). **แผนพัฒนาโรงเรียน ระยะ 3 ปี ปีการศึกษา 2552-2554**. เชียงใหม่: โรงเรียนพัฒนศึกษาเชียงใหม่.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจิต จันทร์เที่ยง. (2543). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุทัศน์ แก้วปัญญา. (2541). **พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวัฒน์ ญาณะโค. (2544). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และคาดหวังของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบ้านกลาง-ศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Desimone L. (2002). **Human Resource Development**. United states: Thomson.