

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ผู้เขียน

นายเอกสิทธิ์ แก้วอัน

ปริญญา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชีพ พุทธประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ ดร. สุวรรณ หมั่นตาบุตร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 280 คน จากโรงเรียน 40 โรงเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมการแสดงออกหรือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ข้อที่แสดงออกหรือปฏิบัติมากที่สุด คือเรื่องย้าเตือนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ข้อที่แสดงออกมากที่สุดคือการเปิดโอกาสที่จะรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียน สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝางด้านมุงงาน คือควรให้ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะด้านมุงสัมพันธ์ คือผู้บริหารควรทำตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือของเพื่อนครู เป็นผู้ประสานงานที่ดีระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง พบว่า ทั้งด้านมุงงานและมุงสัมพันธ์มีแนวทางคล้ายกัน คือด้านการวางแผน ควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดในการพัฒนาผู้บริหารเพิ่มขึ้นให้ชัดเจน ควรมีการวางแผน กำกับติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านการดำเนินการ ควรให้เขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อ ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ควรชี้แจงนโยบายและสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็น ด้านตรวจสอบ ประเมิน ควรมีคณะกรรมการติดตามประเมินผลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อตรวจสอบ ประเมินผลอย่างจริงจังและเป็นระบบ และควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน ผู้บริหาร ด้านปรับปรุงพัฒนา ควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงเกณฑ์ ตัวชี้วัด ให้เหมาะสมกับ บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนผู้บริหารควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Independent Study Title	Leader Behaviors of School Administrators in Fang District, Chiang Mai Primary Educational Service Area 3	
Author	Mr. Eaksith Kaewoun	
Degree	Master of Education (Educational Administration)	
Independent Study Advisory Committee		
	Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert	Advisor
	Lect. Dr. Suwan Muentabutara	Co-advisor

ABSTRACT

This independent study has the purpose of suggesting leader behaviors (work-based behavior and relationship-based behavior) of school administrators in Fang District, Chiang Mai Primary Educational Service Area 3. The respondents used in this study were teachers and Basic Education Commissions of schools in Fang District, Chiang Mai Primary Educational Service Area 3, for 280 persons from 40 schools, and honorary persons in Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 for 8 persons. The tools used in this study were a questionnaire and an interview form used to collect the data from the honorary persons. The data gained was analyzed by mean, standard deviation and frequency distribution. The results of the study can be summarized in 2 parts as follows:

1. For the study result of leader behaviors of school administrators in Fang District, Chiang Mai Primary Educational Service Area 3, it found that in an overall image the expression or leader behaviors of school administrators in Fang District was in high level as the work-based behavior that mostly expressed or practiced was reminding the teachers and personnel in the school to understand their roles and responsibility having towards the school, while the relationship-based behavior that mostly expressed or practiced was widening the opportunity to

listen opinion of teachers and personnel in the school. The following suggestions in developing the leader behaviors of school administrators in Fang District were strongly recommended; in an aspect of work-based behavior, the administrator should bring up the new idea for self-development; and in an aspect of relationship-based behavior, the administrator should be a role model of teachers and a coordinator between teachers, students and parents.

2. For the study result of guideline in developing leader behaviors of school administrators in Fang District, it found that both work-based and relationship-based behaviors were similar in planning, that is to say, they should clearly determine the policies, goals, objectives and indicators in developing the school administrators meanwhile the follow-up and evaluation should be seriously implemented. The administrators should plan to develop themselves on regular basis. For the operational aspect, Office of Education Service Area should take part in determining the policies and regulations for continuous development of the administrators. In addition, the policies should be explained and awareness should be raised among the school administrator so that the personnel would have a chance to take part in administration and to express their opinion. In an aspect of evaluation, there should be a commission to follow up and evaluate in the level of the education service area for serious and systematic examination and evaluation while every interest party should participate in evaluation of the school administrators. In an aspect of development, the result of the evaluation should be used to adjust criteria and indicators that are suitable for the context of each education service area while the school administrator should apply the result of the evaluation for continuous self-development.