

ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*

Leadership based on the Seven Principles of Kalayanamitta Dhamma of
School Administrators under the Secondary Educational Service
Area Office Surin

เดือนฉาย เงามาม¹, จิราภรณ์ ผันสว่าง² และพระครูชัยรัตน์³
Dianchay Ngaongam¹, Jiraporn Phansawang² and Phrakhruchairattanakorn³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}
Email : yingyang_602@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 338 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้สถิติ F-test หากพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

* Received October 29, 2021; Revised January 9, 2022; Accepted January 9, 2022

ทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา ได้แนวทาง ดังนี้ 1)ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2)การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน 3)การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน ทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ 4)รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ 5)ผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; หลักกัลยาณมิตรธรรม 7; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study leadership based on the seven principles of Kalayanamitta dhamma of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin, 2) to compare leadership based on the seven principles of Kalayanamitta dhamma of school administrators classified by positions, education and working experiences and, 3) to find out the guidelines for development leadership based on the seven principles of Kalayanamitta dhamma of the said schools. Samples were the administrators and teachers, totally 338 in number and 10 interviews. The instrument for collecting the data was the questionnaire, with its reliability value at 0.98 and quality-verified interview. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices composed of Frequency, percentage, mean standard deviation. The hypothesis was tested with t-test, and F-test (One-way ANOVA).

The research results were as follows: 1. The leadership based on the seven principles of Kalayanamitta dhamma of school administrators under the Secondary Educational Service Office Surin was found, in both overall and individual aspects, to stand at a 'MUCH' level. The leading aspect was that of ethics, followed by spirituality, vision, service mind and competency, respectively. 2. The comparison of the leadership of the school administrator in mention classified by education was found to show no

difference in both overall and individual dimensions. The statistically significant difference of .05 was found in the comparison in terms of position and job experiences.

3. The guidelines for developing the leadership as suggested by the responses were 1) The executive vision should be designed clearly, made own to the staff members and could be brought into practice. 2) The honor and merit system together with participatory management should be followed. 3) The administrators should be fair and sincere to colleagues, work hard and faithfully, and be a good example for the staff members to follow suit. 4) The administrators should always keep fresh his competency and knowledge to ensure the progressive development of the school. 5) The principle of transparency, integrity and honesty should be implemented in school management to maintain impartiality.

Keywords : Leadership; The Seven Principles of Kalayanamitta Dhamma; School Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในองค์การหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจ และอิทธิพล ซึ่งเกี่ยวข้องกับทิศทางคอยช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอนถูกทิศทาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูทธ ชูสอน, 2557) การที่จะพัฒนาศักยภาพหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นได้ ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองก่อน “จากผู้บริหารเป็นผู้นำ” และจากนั้นจึงส่งต่อ “ภาวะผู้นำ” สู่ทุกคนในองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรมีภาวะผู้นำ ก็จะพัฒนาจากองค์กรยุคเก่าสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ใหม่” ซึ่งมีพลวัตสูงกว่าองค์กรยุคเดิมแบบเทียบกันไม่ได้เลย องค์กรที่ทุกคนมีภาวะผู้นำจะมุ่งสู่เป้าหมายด้วยพลังและความเร็วที่เกิดจากการสอดประสานกันของการทำงานของทุกคนโดยธรรมชาติ(สุดา สุวรรณภิรมย์, 2551)

ความเป็นกัลยาณมิตรผู้บริหารก็เพื่อให้การทำหน้าที่กัลยาณมิตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดกำลังใจในการส่งมอบบุญบารมีให้ยิ่งขึ้นไปตามลำดับ กัลยาณมิตรถึงจะมีกำลังน้อยแต่ดำรงอยู่

ในมิตรธรรม ก็นับได้ว่าเป็นทั้งญาติ เป็นทั้งพวกพ้อง และเป็นทั้งเพื่อนของเราคุณสมบัติหากมีอยู่ในบุคคลใด ย่อมทำให้ผู้นั้นเป็นผู้ทรงคุณประโยชน์อันใหญ่แก่ผู้คนที่ทั่วไปหลักกัลยาณมิตรธรรม เป็นองค์คุณของ กัลยาณมิตร คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงาม และความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ คือ น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและ สนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา นำเคารพ ในฐานะประพาสสนทนาแก่นฐานะ ให้เกิดความรู้สึกรอบอุ้มใจ เป็นที่พึ่งใจ นำเจริญใจ หรือนำยกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรม และปรับปรุงตนอยู่เสมอควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและด้วยซาบซึ้งภูมิใจ จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไรคอยให้คำแนะนำตักเตือน อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมทั้งจะรับฟังคำปรึกษา ชักถามคำเสนอแนะวิพากษ์ วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว แฉลงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่อง ยุกยาซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และการไม่ชักในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทาง เสื่อมเสีย พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)(2551)จากข้อมูลการเข้าร่วมอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อน “องค์กรคุณธรรม” ผู้บริหาร สถานศึกษาเข้าร่วมอบรม จำนวน 85 คน วิทยากรได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาทั้งหมดของผู้เข้าร่วมประชุม ได้สรุปสภาพปัญหาในด้าน ผู้บริหารขาดความยุติธรรมและขาดความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เนื่องจากสาเหตุผู้บริหารโรงเรียนขยาย โอกาสพยายามดึงดูหรือจูงใจเด็กนักเรียนไว้ที่โรงเรียนเดิม ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสไม่มีความพร้อม เช่น ครู/บุคลากร และห้องปฏิบัติการต่างๆเพราะโรงเรียนขยายโอกาสแม้จะมีนักเรียนต่อห้องน้อยแต่ใช้ หลักการคำนวณครูต่อจำนวนห้องตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. กำหนดคือ ครู 2 คน : ห้องเรียน และการลงทุนด้าน บุคลากรจะต้องจัดสรรอัตรากำลังครูให้ครบตามจำนวนกลุ่มสาระการเรียนรู้ แม้โรงเรียนจะมีจำนวน นักเรียนน้อย สิ้นเปลืองด้านบุคลากร ๆ ทำงานไม่เต็มศักยภาพ(รายงานผลการดำเนินงานโครงการการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขับเคลื่อน “องค์กร คุณธรรม” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สนใจที่จะทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ด้านการให้บริการด้าน จิตวิญญาณด้านสมรรถนะด้านจริยธรรมและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถนำผลการวิจัย ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 319 คน รวมทั้งสิ้น 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะกลุ่มเป้าหมายที่จะสัมภาษณ์คือ ผู้บริหารจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 5 คน รวม 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 2 ตอน ประกอบด้วย 1)แบบสอบถาม 2)แบบสัมภาษณ์ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 เชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้สอนจำนวน 30 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่การทดสอบค่าที(t-test) และค่าการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวม

ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์(Vision)	3.72	.86	มาก
2. ด้านการให้บริการ(Service Mind)	3.72	.90	มาก
3. ด้านจิตวิญญาณ(Spirituality)	3.73	.91	มาก
4. ด้านสมรรถนะ(Competency)	3.70	.92	มาก
5. ด้านจริยธรรม(Ethics)	3.78	.90	มาก
รวม	3.73	.89	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$, S.D.= .89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจริยธรรม($\bar{x}=3.78$, S.D.= .90) รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ($\bar{x}=3.73$, S.D.= .91) ด้านวิสัยทัศน์($\bar{x}=3.72$, S.D.= .86) ด้านการให้บริการ($\bar{x}=3.72$, S.D.= .90) ด้านสมรรถนะ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.90) และเมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านวิสัยทัศน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}=3.78$, S.D.= .86) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมบุคลากรและศิษย์ทุกคนที่ประพฤติปฏิบัติ ($\bar{x}=3.83$, S.D.= 1.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{x}= 3.76$, S.D.= .97) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารประพฤติสมแก่ฐานะ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการบริหาร($\bar{x}= 3.67$, S.D.= 1.01)

2) ด้านการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}= 3.72$, S.D.= .90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา($\bar{x}=3.81$, S.D.= 1.02) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน($\bar{x}=3.80$, S.D.=1.02) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม($\bar{x}=3.60$, S.D.=1.08)

3) ด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x}=3.73$, S.D.= .91) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารชี้แจงนโยบายด้านต่างๆ แก่ครูโดยใช้คำพูดที่ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟัง($\bar{x}=3.80$, S.D.=1.03) รองลงมาคือ

ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด เข้มงวด ตรงต่อเวลา($\bar{x}=3.75$, S.D.=1.03)ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารให้ความรัก และเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=3.63$, S.D.=1.09)

4) ด้านสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.= .92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจนเข้าใจง่าย($\bar{x}=3.80$, S.D.=1.00) รองลงมาคือผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ($\bar{x}=3.73$, S.D.=1.00)ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน($\bar{x}=3.64$, S.D.=1.02)

5) ด้านจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{x}=3.78$, S.D.= .90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารไม่ชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่เสื่อมเสีย($\bar{x}=3.87$, S.D.=1.00) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ($\bar{x}=3.86$, S.D.=1.01) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน($\bar{x}=3.72$, S.D.=1.05)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้แนวทางดังนี้ 1)ผู้บริหารสร้างวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกทราบสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2)การให้เกียรติและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมบริหารกิจกรรมนักเรียน 3)การให้ความรักและเอาใจใส่กับเพื่อนร่วมงาน พุ่มเทเสี่ยสละการทำงานในหน้าที่อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกทางกาย วาจาอย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ 4)รับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนา มีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ 5)ผู้บริหารต้องบริหารสถานศึกษาอย่างโปร่งใส ยึดถือคุณธรรมปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน วางใจเป็นกลางเพื่อรักษาความยุติธรรม

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลเฉพาะประเด็นสำคัญ ดังนี้

6.1 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

6.1.1 ด้านวิสัยทัศน์(Vision) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมบุคลากรและศิษย์ทุกคนที่ประพฤติปฏิบัติดี อภิปรายได้ว่าการกล่าวชื่นชมบุคลากรและลูกศิษย์เป็นการให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออกและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาก็กว้างไกลจากประสบการณ์ที่สะสมมานานด้วยการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์รวมถึงการชื่นชมบุคลากรเป็นการสร้างขวัญให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา บุญช่วย (2561) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.1.2 ด้านการใฝ่บริการ(ServiceMind) พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้เกียรติบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอภิปรายได้ว่าผู้บริหารจะต้องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรมสร้างความประทับใจ ให้แง่คิด มุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จนกลายเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความเชื่อ เกิดความรู้สึกที่ดีในการดูแลเอาใจใส่อย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิ ศรีดวงใจ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.1.3 ด้านจิตวิญญาณ(Spirituality) พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารชี้แจงนโยบายด้านต่างๆ แก่ครูโดยใช้คำพูดที่ด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวานชวนฟังอภิปรายได้ว่าผู้บริหารมีทักษะในการพูด มีการพัฒนาทางด้านจิตใจและด้านจิตวิญญาณภายในตัวที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะในการพูด มีการพัฒนาทางด้านจิตใจและด้านจิตวิญญาณภายในตัวที่เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ มีทักษะในเรื่องการตัดสินใจ การจัดการที่ดี และมีทีมงานที่แข็งแกร่งในพัฒนาสถานศึกษา มีหลักการบริหารงานที่ชัดเจนและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญโกศล (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6.1.4 ด้านสมรรถนะ(Competency) พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเสนอ

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ชัดเจนเข้าใจง่ายอภิปรายได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้มีความสามารถในการนำเสนอ ข้อมูลให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดระบบความคิด ให้เชื่อมโยง มองถึงภาพรวมของปัญหาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้ว ยังรู้จักวิเคราะห์ สถานการณ์ต่างๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิชามณูชู่ ลาวชัย (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงาน บุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

6.1.5 ด้านจริยธรรม(Ethics) พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ จะเห็นได้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารไม่ชัก นำผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่เสื่อมเสียอภิปรายได้ว่าผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม มีความปรารถนาดี ความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหาร ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม มีความปรารถนาดี ความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัยทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กรรณิกา บุญช่วย (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

6.2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ตำแหน่ง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา โพธิ์อิน (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตาม ระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ จิระพรพาณิชย์ (2562) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.3 ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์แตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัยในครั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรมีการพัฒนาในส่วนของการทำงานที่มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม

7.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ บริหารงานควรเน้นในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการประเมิน คุณลักษณะความมีภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและในองค์กรอื่นได้

7.2.2 ควรประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ได้

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

7.3.2 ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

8. บรรณานุกรม

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ญาณี ศรีดวงใจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาใน
เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย เจนโกศล. (2557). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พระพรหมคุณาภรณ์(ประยุทธ์ ปยุตโต). (2551). พระไตรปิฎก สิ่งที่ชาวพุทธควรรู้. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัมพันธ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์แนวคิดและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : คลังน่านาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. (2561). รายงานผลการดำเนินงานโครงการการ
ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อน
“องค์กรคุณธรรม”. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2563. จาก <https://sites.google.com/a/secondary3.go.th/klum-phathna-khru-sphm-33/>
- สินีนานู จิระพรพาณิชย์. (2563). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัลตาม
ความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษาและ
ภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 33(9). 256-262.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉรา โพธิ์อ้น. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.