



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบาง
นางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

**SCHOOL ADMINISTRATORS LEADERSHIP IN DOEM BANG NANG
BUAT DISTRICT UNDER SUPANBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3**

จันทพร ทองอร่าม

JUNTAPORN THONGARAM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบาง
นางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

**School Administrators Leadership in Doem Bang Nang Buat District Under
Supanburi Primary Educational Service Area Office 3.**

จันทพร ทองอร่าม

Juntaporn Thongaram

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอ
เดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3
School Administrators Leadership in Doem Bang Nang Buat District
Under Supanburi Primary Educational Service Area Office 3

ชื่อ - นามสกุล

จันทพร ทองอร่าม

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมกมล ถาวรกิจ

ปีการศึกษา

2560

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ เทียนขาว)

.....กรรมการ

(ดร.ธีระพงษ์ บุศรากุล)

.....กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมกมล ถาวรกิจ)

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....ผู้อำนวยการสำนักศึกษาทั่วไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา เจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอ เดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3
ชื่อ - นามสกุล	จันทพร ทองอร่าม
กลุ่มวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สมกมล ถาวรกิจ
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามทัศนคติของครูจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 178 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.06$) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามทัศนคติของครู พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเห็นว่าภาวะผู้นำของ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามที่ศนะของครูอยู่ในระดับดีทุกด้าน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอื่นใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Independent Study Title	School Administrators Leadership in Doem Bang Nang Buat District Under Supanburi Primary Educational Service Area Office 3
Name - Surname	Juntaporn Thongaram
Major Subject	Educational Administration
Independent Study Advisor	Assoc. Prof. Somkul Tharwonkit
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the school administrator's leadership in doem bang nang buat district under supanburi primary educational service area office 3 in 4 aspects; work concentration leadership, relation leadership, power leadership and participation leadership 2) to compare the leadership in doem bang nang buat district under supanburi primary educational service area office 3 with different gender, age, education and working experience. This qualitative research samples were 178 school teachers in doem bang nang buat district under supanburi primary educational service area office 3, gained by simple random sampling method. The instruments of this research were the 5-scale questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test and one-way ANOVA. Least significant difference method was used to compare mean in the case of statistical significance at .05 level was found.

The results found that;

1) The school administrator's leadership in doem bang nang buat district under supanburi primary educational service area office 3 as a whole was in good level ($\bar{X}=4.14$) and by aspects; power leadership had the highest average point ($\bar{X}=4.23$), then the work concentration leadership ($\bar{X}=4.15$), and the lowest average point was relation leadership ($\bar{X}=4.06$).

2) There was no difference between school administrator's leadership in doem bang nang buat district under supanburi primary educational service area office 3 according to gender, age, education and working experience.

The study results showed that the school administrator's leadership in doem bang nang buat district under supanburi primary educational service area office 3 according to gender, age, education

and working experience. was good in all aspects. This could be a model for the other academic administrators to improve their leadership.

Keywords: Leadership, Academic Administrators, Primary Educational Service Area Office.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมกมล ถาวรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความกรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่ง และกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำารค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาตรวจสอบและเสนอแนะข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในครั้งนี้ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอระลึกถึงผู้ที่เป็นเจ้าของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาอ้างอิงในการทำารค้นคว้าอิสระฉบับนี้ไว้ในโอกาสนี้ด้วย

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาท วิชาการ และทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

จันทพร ทองอร่าม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ข)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ค)
สารบัญ.....	(ง)
สารบัญตาราง.....	(ช)
สารบัญภาพ.....	(ณ)

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น.....	7
ความหมายของความคิดเห็น.....	7
การเกิดความคิดเห็น.....	8
หน้าที่หรือกลไกของความคิดเห็น.....	9
ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น.....	10
ประโยชน์ของความคิดเห็น.....	10
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญและความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
องค์ประกอบทั่วไปที่แสดงภาวะผู้นำ.....	13

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	36
ตัวแปรที่วิจัย.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม....	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3	45
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.....	50
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	67
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	68
ประวัติผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 43
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาพรวม..... 45
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน..... 46
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์..... 47
4.5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ..... 48
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม..... 49
4.7	ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา	51
4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ.....	52
4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์.....	53
4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน	54
4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์.....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2.1	แสดงตาข่ายแบบภาวะผู้นำ.....	21
2.2	แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์.....	29

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติเป็นแผนยุทธศาสตร์หลักระยะยาว 15 ปี (2542 - 2559) ซึ่งกำหนดกรอบของการดำเนินงานให้บรรลุเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงานตามแนวทางของแผน จึงมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยรวมหน่วยงานในภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา จึงต้องนำเจตนารมณ์ วัตถุประสงค์ และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการดังกล่าวไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาตินี้ มากำหนดเป็นแผนงานและโครงการและนำไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในทางที่เพิ่ม เสริม และขยายให้สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและนโยบายรัฐบาล หน่วยงานจึงต้องสร้างกลไกการติดตาม และการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนนี้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การปฏิรูปการศึกษารอบสอง (2552 - 2561) เน้นปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ สร้างกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ระบบการศึกษาต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและเกษตรกรรม สาธารณสุขและการจ้างงาน การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างยั่งยืน ระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจ และทรัพยากรสู่ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชาวบ้าน สื่อมวลชน สื่อเทคโนโลยี ผู้บริหารหรือผู้นำ หรือผู้จัดองค์กร หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการของผู้บริหารดี แม้การจัดองค์กรจะไม่เรียบร้อยอยู่บ้างก็อาจมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในองค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะวินิจฉัยสั่งการ หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ และผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงคือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่พัฒนาคนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา และเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2549, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และการรักษาระดับความพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน ผู้นำเป็นปัจจัยในการอยู่รอดของหน่วยงาน ยิ่งหน่วยงานมีขนาดใหญ่ ซับซ้อนขึ้นเท่าใด ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ

เช่น มีความรู้ ความคิดริเริ่ม ความกล้าหาญ ความอดทน ความยุติธรรม ทำทางภูมิฐาน ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักใช้ “ศิลปะในการจูงใจคน” เพื่อสร้างสรรค์และส่งเสริมอันนำไปสู่ภาวะผู้นำ

สำหรับโรงเรียน เมื่อกล่าวถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สิ่งที่จะกล่าวควบคู่กับผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำความหมายของคำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวดี ชาราศรีสุทธิ และคณะ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลนั้น ทำให้บุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มปฏิบัติงานให้กับตนเองอย่างมีความพึงพอใจ และบรรลุถึงเป้าหมาย ดังที่ผู้นำปรารถนา การใช้อิทธิพลของผู้นำที่ดีนั้นจะต้องอยู่ในลักษณะของการนำ (Lead) มิใช่เป็นการบังคับผลักดัน (Push) ให้ทำโดยลักษณะเช่นนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ทราบถึงคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปลุกผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตื่นทั้งทางด้านอารมณ์ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจากอำนาจ (Power) คือความสามารถในการชักจูงหรือมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น อำนาจเกิดจากอิทธิพลของหน่วยงานหรือของบุคคลในหน่วยงาน หรือเกิดจากสองสิ่งดังกล่าว อำนาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตำแหน่ง และอำนาจบุคลิกภาพ (Personal Power) ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ เป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มใจ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 นั้น จากการประชุมพบว่าผู้อำนวยการของแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำต่างกัน ผู้อำนวยการที่ต้องการให้งานของโรงเรียนมีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็จะมีพฤติกรรมมุ่งงาน โดยมีได้คำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าจะมีความรู้สึกละอย่างไร ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่สามารถชี้แจงได้ เป็นเหตุให้ครูผู้ใต้บังคับบัญชาขอย้ายตนเองออกจากโรงเรียน ในขณะที่เดียวกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแห่งที่บริหารงานโดยไม่มีกรวางแผนล่วงหน้า มีลักษณะการทำงานแบบเรื่อยเฉื่อย ถึงแม้จะมีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน แต่สนใจในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของงานน้อย ทำให้การบริหารงานล้มเหลว ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากปัญหาดังกล่าว ผู้อำนวยการควรมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิธีการสื่อความหมายได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงพฤติกรรมของผู้อำนวยการควรจะแสดงออกให้เห็นถึงความมีมิตรภาพ การให้ความไว้วางใจ ความอบอุ่น เป็นกันเอง และให้ความเคารพในความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูสายผู้สอนโรงเรียนวัดอู่ตะเภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีความเชื่อว่าผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำทุกคน ถ้าผู้นำใช้ภาวะผู้นำไปในทางที่เหมาะสมถูกต้องกับ

สถานการณ์ต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาเจริญก้าวหน้าตามจุดประสงค์ที่ได้วางไว้ ภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด หากได้ใช้หลักการบริหารที่เน้นการเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม สามารถส่งผลดีต่อการดำเนินการจัดการศึกษา ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจทำงาน ให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลังความสามารถ บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นไปด้วยดี มีความเหมาะสม ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป จะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างภารกิจของโรงเรียนกับผู้ปฏิบัติงาน ทำอย่างไรจึงจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่

จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้เป็นอย่างใด โดยผลที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

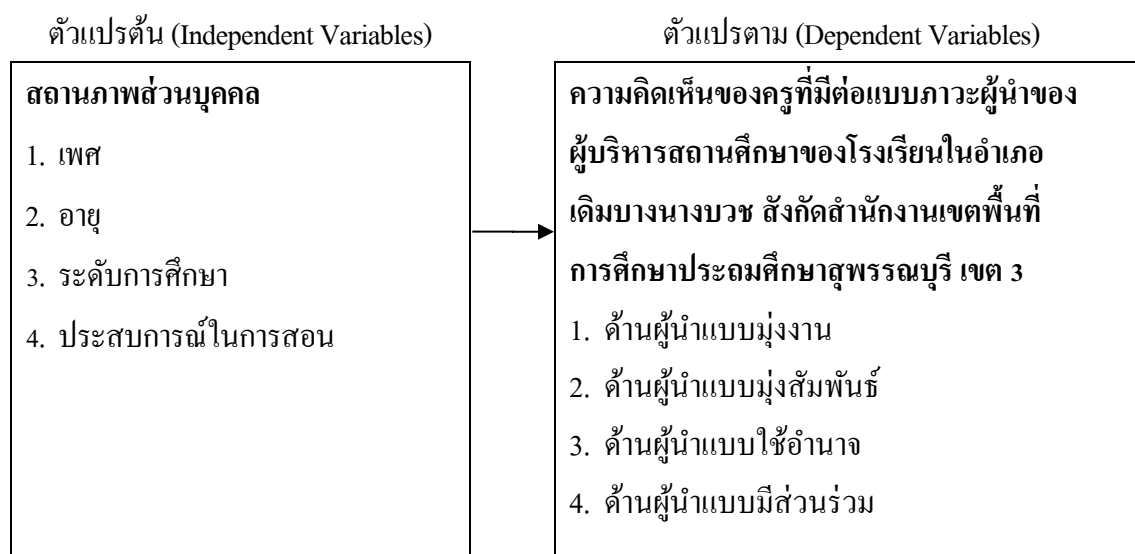
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารของการวิจัยของรัฐโอไอโอ (อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง, 2552, หน้า 18) โดยศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ได้กรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 320 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 178 คน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว โดยใช้วิธีของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (สุวรีย์ ศิริ โภคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่วิจัย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ และ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการ หรือผู้รักษาการในตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2559

2. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานการสอนของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 หมายถึง การถ่ายทอดความคิด ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก และอารมณ์ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอำเภอ เดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

4. แบบภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด

4.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผน การสื่อความหมายที่เป็นระบบ และวิธีดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด

4.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในลักษณะความเป็นมิตรที่ดี ความไว้วางใจ ความสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ความเคารพนับถือและความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

4.3 ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ หมายถึง ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง ลูกน้องมีส่วนร่วมไม่มาก ทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ขอบการบังคับบัญชา สั่งการ ขอบใช้อำนาจ ไม่กระจายอำนาจ

4.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. เพศ หมายถึง ครูในโรงเรียนอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพศชายและเพศหญิง

6. อายุ หมายถึง อายุครูในโรงเรียนอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

7. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียนอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

8. ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 ต่ำกว่า 10 ปี, 10 - 25 ปี, 26 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้

1. ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศต่อผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอ เดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการบริหารงานใน โรงเรียนให้มีประสิทธิผลและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2542, หน้า 246 -247) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็นเป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยัน ได้เสมอไปก็ตาม” และอีกความคิดเห็นหนึ่งก็คือ “ทัศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง” ได้มีผู้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายประการ ดังนี้

ชาญณรงค์ คำเพชร (2549, หน้า 7) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากการรับรู้และเรียนรู้ของบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา ความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเหมือนหรือไม่เหมือนก็ได้

ศรัณย์ พงษ์รัตนากุล (2549, หน้า 9) กล่าวว่าความคิดเห็นคือการแสดงออกทางความคิด ทำที่ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ซึ่งมีลักษณะส่งเสริม คือ พอใจ นิยมชมเชยสนับสนุน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือในลักษณะต่อต้านคือการขัดแย้ง ไม่ร่วมมือ ไม่ปฏิบัติตาม

กาวิณ กาญจนบุระ (2550, หน้า 8) กล่าวว่าความคิดเห็นคือ ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด การเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้เดิม ประสบการณ์และอารมณ์เป็นส่วนประกอบในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกนี้จะนำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลในพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นและผลการแสดงออกของความคิดเห็นนั้นบุคคลอื่นอาจจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้

กัญญาณัฐ วงษ์สมศรี (2551, หน้า 6) สรุปว่าความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคคล แล้วแสดงออกมาทางคำพูด หรือทางปฏิกริยาใดๆ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิดนั้น โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นการสื่อเพื่อให้รู้ความหมายโดยวิธีใดก็ตาม

พระกวี ญาณวิโร แซ่เฮ้อ (2551, หน้า 8) ได้สรุปว่า ความคิดเห็นคือ ความรู้สึก ความเชื่อ การประเมินค่าหรือการคาดคะเนที่เกิดจากมวลประสบการณ์ ความรู้ของบุคคลที่ส่งสมมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง จะเป็นการนำเสนอด้วยคำพูดหรือการเขียน และอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นได้ ขณะเดียวกันสภาวะทางอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ณ เวลานั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการนำเสนอและเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นดังกล่าวได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้และแสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลนั้น เป็นพฤติกรรมการแสดงออกทางความคิดของมนุษย์ในด้านต่างๆ ซึ่งความคิดเห็นของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาหรือตามข้อเท็จจริงและเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล

2. การเกิดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคล ออลพอร์ต เสนอความคิดเห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคน เกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (อ้างในธิดารัตน์ ปัสมิจิตต์, 2551, หน้า 9)

2.1 กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนองแนวคิดต่างๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่นๆ ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้มีรูปแบบเป็นของตนเอง ดังนั้น ความคิดบางอย่าง จึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการ และความเจริญเติบโตของคนนั้นๆ

2.2 การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคน ได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อแม่ ครู พี่น้อง และคนอื่นๆ

2.3 อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีความคิดเห็นคล้อยกันตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

3. หน้าที่หรือกลไกของความคิดเห็น

แดลเนียน แคทซ์ (อ้างในพระกวีญาณวิโร, 2551, หน้า 8) ได้อธิบายถึงหน้าที่หรือกลไกของความคิดเห็นที่สำคัญไว้ 4 ประการ ดังนี้

3.1 เพื่อใช้สำหรับการปรับตัว(Adjustment)หมายความว่าบุคคลทุกคนจะอาศัยความคิดเห็นเป็นเครื่องยึดถือ สำหรับการปรับพฤติกรรมของตนให้เป็นไปในทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนที่สุด และให้มีผลเสียน้อยที่สุด ดังนั้น ทักษะคิดจึงสามารถเป็นกลไกที่จะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของเขา และด้วยสิ่งเหล่านี้เอง ที่จะทำให้แนวโน้มของพฤติกรรมเป็นไปในทางที่ต้องการมากที่สุด

3.2 เพื่อป้องกันตัว (Ego - Defensive) โดยปรกติในทุกขณะ คนทั่วไปมักจะมีแนวโน้มที่จะไม่ยอมรับความจริงในสิ่งซึ่งเป็นที่ยึดแย้งกับความนึกคิดของตน (self-Image) ดังนั้นความคิดเห็นจึงสามารถสะท้อนออกมาเป็นกลไกที่ป้องกันตัว โดยการแสดงออกเป็นความรู้สึก ถูกเหยียดหยามหรือติฉินนินทาคนอื่น และขณะเดียวกันก็จะยกตนเองให้สูงกว่าด้วยการมีความคิดเห็นที่ถือว่าตนนั้นเหนือกว่าผู้อื่น การก่อตัวที่เกิดขึ้นมาของความคิดเห็นในลักษณะนี้ มีลักษณะแตกต่างจากการมีความคิดเห็น เป็นเครื่องมือในการปรับตัว ดังที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ ความคิดเห็นจะมีใช้พัฒนาขึ้นมาจากการมีประสบการณ์กับสิ่งนั้นๆ โดยตรง หากแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในตัวผู้หนึ่งเอง และสิ่งที่เป็นเป้าหมายของการแสดงออกมา ซึ่งความคิดเห็นนั้นก็เพียงสิ่งที่เขาผู้หนึ่งหวังใช้เพียงเพื่อการระบายความรู้สึกเท่านั้น

3.3 เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยม(Value Expressive) ความคิดเห็นนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมต่างๆ และด้วยความคิดเห็นนี้เอง ที่จะใช้สำหรับสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมต่างๆ ในลักษณะที่จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ดังนั้นความคิดเห็นจึงสามารถใช้สำหรับอธิบายและบรรยายความเกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ ได้

3.4 เพื่อเป็นตัวจัดระเบียบความรู้ (knowledge) ความคิดเห็นจะเป็นมาตรฐานที่ตัวบุคคลจะสามารถใช้ประเมิน และทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบตัวเขาได้ด้วยกลไกดังกล่าวนี้เอง ที่ทำให้ตัวบุคคลสามารถรู้เข้าใจถึงระบบและระเบียบของสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเขาได้

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

ออสแคมป์ (อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ปัสมิจิตต์, 2551, หน้า 10) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดเห็นดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่างๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ ผิดปรกติหรือเกิดความบกพร่อง ซึ่งอาจมีความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือบุคคลได้ประสบต่อเหตุการณ์ด้วยตัวเองหรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความพึงใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านั้นต่างกัน

2. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อเป็นเด็กผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมและความคิดเห็นด้วย

3. ทัศนคติและความคิดเห็น คือเมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมจะต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้น ความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิงหรือการอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นต่อบุคคลด้วย

4. สื่อมวลชน คือสื่อต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของคนเราซึ่งได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ก็เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

Foster (อ้างถึงใน นุชนันท์ เกตุแก้ว, 2547, หน้า10) ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็นเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการคือ

1. ประสบการณ์ (Experience) ที่บุคคลมีต่อสิ่งของบุคคลหรือหมู่คณะเรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็น คู่กันเคยถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experience) และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือโดยไม่พบเห็นของจริงซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2. ระบบค่านิยมและการตัดสินค่านิยม (Value System and Judgement) เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกัน แต่ละคนจึงมีความคิดเห็นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกันแตกต่างกัน

5. ประโยชน์ของความคิดเห็น

5.1 ประสบการณ์ บุคคลจะมีความคิดเห็นที่ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งนั้นๆ ในลักษณะใด หากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ดี ก็จะมีความคิดเห็นที่ดี และหากบุคคลนั้นมีประสบการณ์ที่ไม่ดี ก็จะมีความคิดเห็นที่ไม่ดีเช่นกัน

5.2 การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเห็นของคนบางคนอาจเกิดจากความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนอื่น โดยได้รับข้อมูลเรื่องราวต่างๆ จากผู้ที่สัมพันธ์ด้วย แล้วถ่ายทอดความคิดเห็นนั้นมาเป็นของตน เช่น ความสัมพันธ์ที่มีต่อ พ่อแม่ ครู อาจารย์ บุคคลนั้นก็จะได้รับความคิดเห็นถ่ายทอดมาจากบุคคลที่ใกล้ชิดได้เป็นอย่างมาก

5.3 ตัวแบบ ความคิดเห็นของบุคคลบางอย่าง เกิดจากเลียนแบบ เด็กอาจเลียนแบบพฤติกรรมที่ตนชอบจาก พ่อ แม่ ครู อาจารย์ และบุคคลที่ใกล้ชิด นอกจากนั้นอาจเลียนแบบจากภาพยนตร์ และสื่อต่างๆ ที่ได้พบเห็น หากตัวแบบมีความคิดเห็นที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ผู้เลียนแบบก็จะรับเอาข้อมูล ผั่งเข้าไปในจิตใจ และมีความคิดเห็นต่างๆ เหมือนกับตัวแบบ

5.4 องค์ประกอบทางสถาบันสังคม สถาบันและสังคมต่างๆ เช่น โรงเรียน วัด โรงภาพยนตร์ และองค์การต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในการสร้างความคิดเห็นให้เกิดกับบุคคลได้เป็นอย่างดี โดยที่บุคคลจะค่อยๆ รับประสบการณ์จากชีวิตประจำวัน และสะสมมากขึ้น จนเป็นความคิดเห็น และมีพฤติกรรมที่ดีต่อไปเช่น โรงเรียนอาจจะอบรมให้เด็กรู้จักเชื่อฟัง พ่อ แม่ เด็กก็จะรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ดีต่อพ่อ แม่ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537, หน้า 602 - 604)

ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลแต่ละคนเป็นการแสดงออกด้านเจตคติด้านใดด้านหนึ่ง ที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ การที่บุคคลสัมพันธ์กันและมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลก็จะเกิดขึ้น ซึ่งความคิดเห็นจะเกิดขึ้นจากความรู้อะไรและประสบการณ์ที่มีอยู่ของบุคคลแต่ละคน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ความสำคัญและความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงานหรือในสถานศึกษานั้นๆ เพราะผู้นำเป็นเสมือนแสงสว่างนำทางให้ไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและคุณค่าขององค์การ มีผลสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นแบบอย่างของผู้นำได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งขององค์การ หรือของสถานศึกษาทุกแห่ง

นักวิชาการ (อ้างถึงใน ภาวีกา ธาราศรีสุทธี, 2551, หน้า 5) ให้ความหมายว่า

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพล ทำให้บุคคลอื่นทำงานให้ โดยถึงซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นอิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลในอันที่จะทำให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีความตั้งใจ ตาม

ความปรารถนาของผู้ที่ได้อำนาจเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพล(influence) มีอำนาจ(power) หรือมีอำนาจหน้าที่ (Authority) และได้ใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามที่ตนปรารถนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน การใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้เขาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจนั้น เป็นศิลปะอย่างหนึ่งของผู้นำ ซึ่งเรียกว่า “ภาวะผู้นำ”

กิตติ ตยัคคานนท์ (อ้างในอำนาจ ทองโปรง, 2552, หน้า 2) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อซึ่งกันละกันให้ร่วมมือกันดำเนินการจนกระทั่งบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สิทธิชัย ฝรั่งทอง, 2548, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่สำคัญ จะต้องมียุ่ในคุณลักษณะ 2 ประการ คือ 1) To lead isto serve การเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริหารช่วยเหลือคน 2) To lead is to follow ผู้นำจะต้องติดตามดูแลเรื่องชีวิตจิตใจ ความรู้สึก อารมณ์และเหตุผลของคนสรุปว่าภาวะผู้นำ(Leadership) เป็นเรื่องของ “การนำ”

โดยมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม และระดับอำนาจของผู้นำ เพื่อให้บุคคลแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรม และการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับมิเชลและลาร์สัน จูเนียร์ (Michell and Larson, Jr. 1987) ได้พูดถึงองค์ประกอบในการพิจารณาภาวะผู้นำไว้ 3 ประการ คือ

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมิใช่เรื่องของบุคคล หมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการ โดยยึดจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นหลัก

2. ภาวะผู้นำมีระดับความต้องการของการใช้อิทธิพล ซึ่งมาจากการใช้อำนาจที่มีที่ชักจูงใจ
เกลี้ยกล่อมให้บุคคลปฏิบัติตามโดยไม่เป็นการบีบบังคับขู่ขู่ ซึ่งถ้าทำอย่างนี้ไม่ถือว่าเป็นภาวะผู้นำ

3. ภาวะผู้นำมีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หากผู้นำไม่สามารถที่จะนำกลุ่มไปสู่
ความสำเร็จก็ย่อมหมายถึงว่า ผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำมาให้เห็นหรือขาดภาวะผู้นำนั่นเอง

อำนาจ ทองโปรง (2552, หน้า 9) กล่าวว่าภาวะผู้นำคือความมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบภารกิจและ
ความสำเร็จของงานด้วยความกระตือรือร้น และอดทนในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย การกล้าเสี่ยง ริเริ่ม การ
แก้ปัญหามุ่งปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคม เชื่อมมั่นในตนเอง รู้ภาวะของตนเอง พร้อมทั้งจะ
ยอมรับความกดดันจากทุกฝ่าย ยอมรับความผิดหวังและความล่าช้าในงานมีความสามารถในการใช้อิทธิพล
เหนือพฤติกรรมของผู้อื่น และความสามารถในการสร้างระบบงานเพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งความหมาย
ของภาวะผู้นำจะมีความหมายรวมกันตามมิติต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล โดยชี้นำผ่านการสื่อสารเพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพล เพื่อให้บุคคลากรปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตหรือผลกำไรตามทิศทางและ
ข้อกำหนด
3. ภาวะผู้นำเป็นบทบาทในการให้ผู้อื่นรับผิดชอบทิศทาง เป้าหมายที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้นำเป็น
ศิลปะในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล โดยใช้แรงจูงใจหรือการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง
4. ภาวะผู้นำเป็นการใช้หลักการของแรงจูงใจการประสานงานในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์

2. องค์ประกอบทั่วไปที่แสดงภาวะผู้นำ

ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2549, หน้า 9) กล่าวว่าองค์ประกอบทั่วไปที่แสดงภาวะผู้นำคือ

1. ไหวพริบทางสังคม การมีความจับใจต่อความรู้สึกของผู้อื่น
2. ความริเริ่ม มีสิ่งที่จะต้องทำแทนที่จะนั่งคอยให้บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น
3. ความสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่จะดำเนินการให้ดีขึ้น มีความคิดใหม่ที่ดีกว่าเดิม
4. เป็นผู้มีความหวัง มีคุณค่าและทักษะที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

นอกจากองค์ประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำแล้วยังได้รวบรวมข้อสนับสนุนองค์ประกอบที่ส่งเสริมความ
เป็นประโยชน์ แก่ภาวะผู้นำไว้อีกการทำตนเป็นผู้ริเริ่มก่อน ไม่นั่งคอยให้ผู้อื่นเข้ามาหาตนหรือจะมี
ปฏิสัมพันธ์กับใครต้องคอยให้ผู้อื่นมีการติดต่อกับตัวเองก่อน

แสดงความปรารถนาในการให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างเด่นชัด และจริงจังเพื่อความเป็นคนมีคุณค่า
ต่อกลุ่ม

1. มีความสามารถในการสื่อความคิด และความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้อง ไม่ทำตนเป็นคน
เฉยเมย นั่งนิ่งจูดรูปปั้น หรือมีหน้าตาเหมือนคนแบกโลกไว้เพียงคนเดียว
2. มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจคนที่เราจะเป็นผู้นำสามารถหยั่งรู้ถึงความรู้สึกที่ผู้อื่นมีได้

3. มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้เกิดความก้าวหน้า และแก้ปัญหาต่างๆ ได้
4. ให้บริการผู้อื่น ใช้คุณลักษณะที่เป็นประโยชน์ของตนให้มีคุณค่าแก่คนอื่น
5. เป็นผู้มีความรู้ดีในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับกลุ่มของตน
6. พยายามปฏิบัติตนให้ผู้ตามเห็นว่า ตนเองนั้นมีทั้งความเห็นอกเห็นใจและทำงานได้ผล
7. เน้นการทำงานของคนในลักษณะเป็นทั้งผู้บอกกล่าว เป็นผู้รับฟัง แสวงหาข้อมูลได้ตาม เพื่อประเมินปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน และเอาผลจากการประเมินไปปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น

อำนาจ ทอง โปรง (2552, หน้า 4) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ (factors of Leadership) มีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้ตาม (Follower) แต่ละบุคคลก็มีความต้องการรูปแบบของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไป ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรในองค์การ มีจุดเริ่มต้นพื้นฐานคือ การมีความเข้าใจที่ดีในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ความต้องการ (need) อารมณ์ (emotions) และแรงจูงใจ (motivation) จะต้องรู้ถึงความเป็น (be) ความรู้ (know) และการกระทำ (do) ของพนักงาน

2. ผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจโดยตรงไปตรงมาว่าเป็นคนอย่างไร มีความรู้อะไรและสิ่งที่จะต้องปฏิบัติมีอะไรบ้าง เพื่อความสำเร็จ ผู้นำจะต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสของผู้ตาม ซึ่งเป็นการทำตัวให้มีคุณค่า มีทักษะเกี่ยวกับการทำงาน

3. การสื่อสาร (Communication) ใช้การสื่อสารแบบสองทาง (two-ways Communication) เพื่อการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

4. สถานการณ์ (Situation) มีความแตกต่างกัน การปฏิบัติในสถานการณ์หนึ่งไม่สามารถใช้กับอีกสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำต้องใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ เลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดีที่สุด และใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่แสดงถึงภาวะผู้นำอีกคือ

1. ความมีไหวพริบทางสังคมฉับไวต่อความรู้สึก ผู้นำจะต้องมีญาณพิเศษ (Sense) ที่จะเข้าใจสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และทันทั่วถึงเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบในองค์การได้อย่างฉับพลันทันที

2. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดที่แปลกไปจากผู้อื่น คิดก่อนผู้อื่นเป็นองค์ประกอบที่แสดงภาวะผู้นำได้อย่างเด่นชัด เพราะจะทำให้การจัดการและพัฒนาองค์การก้าวไกลได้อย่างรวดเร็ว

3. การตั้งความหวังที่ท้าทายการตั้งความหวังคือการวางเป้าหมายที่จะก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไม่หยุดนิ่งเป็นการทำงานเชิงรุกของผู้นำที่ทำงานอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย เพราะสิ่งที่ท้าทายความสามารถอยู่เบื้องหน้า ผู้นำจึงไม่ควรที่ถอดใจต่ออุปสรรค ถ้าผู้นำที่ถอดใจ ผู้ตามก็จะพลอยที่ถอดใจไปด้วย ดังนั้นผู้นำควรคิดที่จะมุ่งไปข้างหน้า แสวงหาทักษะและทรัพยากรในองค์การให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการให้ได้

องค์ประกอบสนับสนุนภาวะผู้นำ 5 ประการ

1. พยายามเข้าหาปัญหา ผู้นำต้องไม่หนีปัญหา ต้องคิดเสมอว่าปัญหามีไว้แก้ไข
2. ความจริงใจ ความปรารถนาดีกับทุกคน ความจริงใจของผู้นำจะทำให้การประสานงานในหน่วยงานเป็นไปได้อย่างดี เกิดความเข้าใจ รู้สึกเห็นอกเห็นใจ ร่วมมือกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้ ผู้นำจึงต้องจริงใจกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่ควรมีอคติกับใครทั้งสิ้น
3. สื่อความคิดของตนให้ผู้อื่นได้ ผู้นำจะต้องสื่อความคิด วิสัยทัศน์ของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้และเข้าใจอย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน องค์ประกอบข้อนี้เป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำต้องระลึกเสมอว่า ถ้าการสื่อสารไปแล้ว เพื่อนร่วมงานยังไม่เข้าใจชัดเจน ต้องปรับปรุงที่ตัวผู้นำก่อน อย่าไปเพ่งโทษที่ลูกน้องหรือผู้ปฏิบัติงาน
4. มีมนุษยธรรมต่อผู้อื่น ผู้นำต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจสถานภาพ สักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลูกน้องทุกคนจะมีความรู้สึกชอบหัวหน้าที่มีความเมตตากรุณา
5. มีความรู้เรื่องต่างๆ เป็นผู้บอกกล่าวและเป็นผู้รับฟัง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้อย่างหลากหลาย ต้องพยายามแสวงหาข้อมูลสรรพวิชาอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้เกิดปัญญาที่จะนำไปเผยแพร่ สอนแนะแก่ผู้ร่วมงาน รวมทั้งเป็นผู้แนะนำ รับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ ห้องของผู้นำหรือผู้บริหาร เมื่อลูกน้องจะเข้ามาจะต้องออกไปด้วยความสบายใจ

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความแตกต่างกันไป จากการศึกษาแนวคิดต่างๆ แล้วนั้นมี สุมธ เดียวอิสรศ (2547, หน้า 51 -53) ได้รวบรวมสรุปถึง ทฤษฎีผู้นำไว้ 5 ทฤษฎี

1. ทฤษฎีพันธุกรรม (Genetic Theory) เป็นแนวคิดทฤษฎีผู้นำมีมาแต่โบราณกาล ในความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะตระกูล และสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นของมีมาแต่กำเนิด และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ตลอดจนลักษณะผู้นำดังกล่าวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ปัจจุบันแนวทฤษฎีนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปทางแนวความเชื่อใหม่ว่า การเป็นผู้นำนั้น สามารถฝึกฝนพัฒนาเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้นได้

2. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) แนวความคิดตามทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลว่าเหมาะสมจะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณสมบัติเหล่านี้อาจมีมาแต่กำเนิดตามทฤษฎีพันธุกรรมหรืออาจได้มาจากประสบการณ์ก็ได้ นักคิดในทฤษฎีนี้ต่างค้นหาคุณสมบัติของผู้นำแตกต่างกันไป บางครั้งก็ขัดแย้งกัน แต่ส่วนใหญ่คุณลักษณะเด่นในคุณสมบัติของผู้นำในบางลักษณะ สามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ เช่น ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการประสานงาน ฯลฯ ได้นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ (Personal - Situation Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการศึกษาก้าวหน้าเน้นเฉพาะตัวผู้นำเพียงอย่างเดียว เป็นการศึกษาที่ไม่สมบูรณ์ ควรจะได้มีการศึกษาถึงสถานการณ์แวดล้อมด้วย เพราะการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์สำคัญ ดังนั้นการศึกษากการเป็นผู้นำจึงต้องศึกษาสถานการณ์ควบคู่กันไปด้วยยิ่งไปกว่านั้น การวิเคราะห์การเป็นผู้นำให้ลึกซึ้งจะต้องดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 2 ประการ คือคุณลักษณะของผู้นำและเหตุการณ์ที่เผชิญหน้าของกลุ่ม ปัจจัยสองประการนี้มีความสำคัญมากตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ ผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเขามีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ เหตุการณ์อย่างหนึ่งอาจต้องการผู้นำแบบหนึ่ง เมื่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำของเขาก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ตามทฤษฎีนี้สามารถนำไปใช้เป็นเหตุผลอธิบายได้ว่า ทำไมผู้นำที่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่เลย จึงสามารถกลายมาเป็นผู้นำได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานการณ์อำนวยให้

4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interactive-Expectation Theory) แนวความคิดตามทฤษฎีนี้สรุปได้ว่าสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่มสามารถจะเป็นผู้นำได้ ถ้าหากว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ริเริ่มบทบาทในกลุ่มและบทบาทนั้นจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ของกลุ่ม โดยสถานการณ์ของกลุ่มมี 3 ประการ คือ

4.1 อำนาจตามตำแหน่งบางกลุ่ม ผู้นำจะมีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการประชุมครูในโรงเรียนและบางกลุ่มผู้นำจะไม่มีอำนาจตามตำแหน่ง เช่น การเล่นเกมของเด็ก สาระในองค์ประกอบคือ การที่ผู้นำมีอำนาจตามตำแหน่งมากหรือน้อย ทำให้สถานการณ์ของกลุ่มแตกต่างกัน

4.2 ภารกิจของกลุ่ม ภารกิจ คือ การงานที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ งานอาจจะยากง่ายแตกต่างกันไป ความยากง่ายดังกล่าวจึงมีความสำคัญ ต่อการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกทำให้เกิดความคาดหวังในตัวผู้นำ หากเป็นผู้มีความสามารถและเป็นที่ยอมรับ ความสัมพันธ์ในกลุ่มจะมีความสัมพันธ์ที่ดี โอกาสที่จะนำกลุ่มไปสู่จุดหมายย่อมง่ายขึ้น

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory)

เป็นทฤษฎีที่เน้นความสำคัญที่ตัวบุคคล เน้นที่ตัวบุคคลที่จะไปสร้างหลักการด้วยตนเอง ตามแนวความคิดพื้นฐานที่ว่า

5.1 มนุษย์มีธรรมชาติในการทำงาน รักในความอิสระ มีความต้องการ มีความตั้งใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

5.2 ในการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือองค์การ ธรรมชาติขององค์การย่อมต้องมีการควบคุมให้ดำเนินไปตามปกติอยู่แล้ว

5.3 ภารกิจของผู้นำ คือการรู้จักและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อธรรมชาติ ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่อันเป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลและองค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมยศ นาวิการ (2540 ,หน้า 159-216) ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม(Behavior Theory)จะมุ่งเน้น ไปที่แบบพฤติกรรมหรือสไตล์ ความเป็นผู้นำที่จะปฏิบัติเป็นประจำและเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถพัฒนาได้

2. ทฤษฎีคุณสมบัตินี้(Trait Theories)จะเกี่ยวข้องกับด้านคุณลักษณะ ด้านร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะงานและคุณลักษณะทางสังคม โดยชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่เป็นผู้นำจะถูกแยกออกจากกลุ่มที่ไม่ใช่ผู้นำ

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theories) ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler และทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของHersey andBlanchard

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ความเป็นผู้นำตามวิสัยทัศน์ และบารมี(Transformation Leadership : Leadership Though Vision and Charisma) ซึ่งเป็นมุมมองใหม่ แนวคิดมุ่งไปที่ผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ

นอกจากนี้Stogdill (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพททฐ์, 2543, หน้า 635 - 637) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีของการเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่(Great - Man Theories)ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี หรือถ้าผู้นำและผู้ตามต่างก็มีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำจะมีลักษณะพิเศษเหนือกว่าหรือมากกว่าผู้ตามลักษณะพิเศษเหล่านี้อาจจะรวมถึงพลังกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรมที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม

2. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Enviromental Theories)ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการที่บุคคลคนหนึ่งจะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมตามกาลและเทศะ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้สามารถแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้ในยามวิกฤต เช่นสงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง สภาพแวดล้อมก่อให้เกิดภาวะผู้นำในยุคและสมัยหนึ่ง

3. ทฤษฎีบุคคล -สถานการณ์(Personal - Situational Theories)ทฤษฎีนี้เป็นการนำเอาทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่มาผนวกกับทฤษฎีสภาพแวดล้อม โดยเชื่อว่าภาวะผู้นำสืบเนื่องมาจากลักษณะการของผู้นำเอง ลักษณะของกลุ่มผู้ตาม และลักษณะของสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่อยู่รอบๆ ตัวผู้นำและผู้ตาม

4. ทฤษฎีปฏิริยาโต้ตอบ-ความคาดหวัง (Interaction - Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดจากปฏิริยาโต้ตอบ และคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่มฉะนั้นผู้ที่จะมาเป็นผู้นำในกลุ่มจะต้องสามารถริเริ่ม และดูแลโครงสร้างของปฏิริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่มและจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มได้

5. ทฤษฎีมนุษยนิยม(Humanistic Theories)ทฤษฎีนี้มุ่งพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิผลและมีความเป็นปึกแผ่น แต่โดยธรรมชาตินั้น องค์การมักจะคอยควบคุมสมาชิกให้มีพฤติกรรมที่จะส่งเสริมให้

องค์กรมีประสิทธิผล และเป็นปีกแผ่น ฉะนั้นหน้าที่ของผู้นำ คือ จะต้องพยายามทำให้บุคคลในองค์กรมีความอิสระเสรี เพื่อที่จะปฏิบัติงานสนองความต้องการของตนเองและความต้องการขององค์กร ผู้นำที่ดีจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อความคาดหวัง ค่านิยมและทักษะในการติดต่อกับผู้อื่นที่ตนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป้าหมายของภาวะผู้นำคือ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานและน้ำใจจากผู้ตามในเวลาเดียวกัน

6. ทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอม หรือคล้อยตามผู้นำก็เพราะว่าทั้งสองฝ่ายมี “สัญญา” ที่จะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยที่ทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่ กล่าวคือ การที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม ได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำนั้น นอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจ และยอมรับผู้นำคนนั้น อย่างไรก็ดี หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดละเมิดสัญญา จนทั้งสองฝ่ายไม่สามารถจะอดทนต่อไปอีกได้แล้ว ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนาดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

1.1 Kurt Lewin's Studies แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอน ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองคิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานบางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระผู้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหาจะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นภาระกระจายกันไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

1.2 Likert's Michigan Studies

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้ เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การ ปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมดูแลคุณภาพและสมรรถนะของ เป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1.2.1 แบบใช้อำนาจ(Exploitive - Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบน ลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องต้นมาก

1.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา(Benevolent - Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ขอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้อง ล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจ แต่อยู่ภายใต้ การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

1.2.3 แบบปรึกษาหารือ(Consultative - Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการ ตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาคงเสมอ และให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และ จากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจ บางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

1.2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative - Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความ มั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มี การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่ม ผู้ร่วมงานสามารถ ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

Likert พบว่าการบริหารแบบที่ 4 จะนำไปให้ผู้นำประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

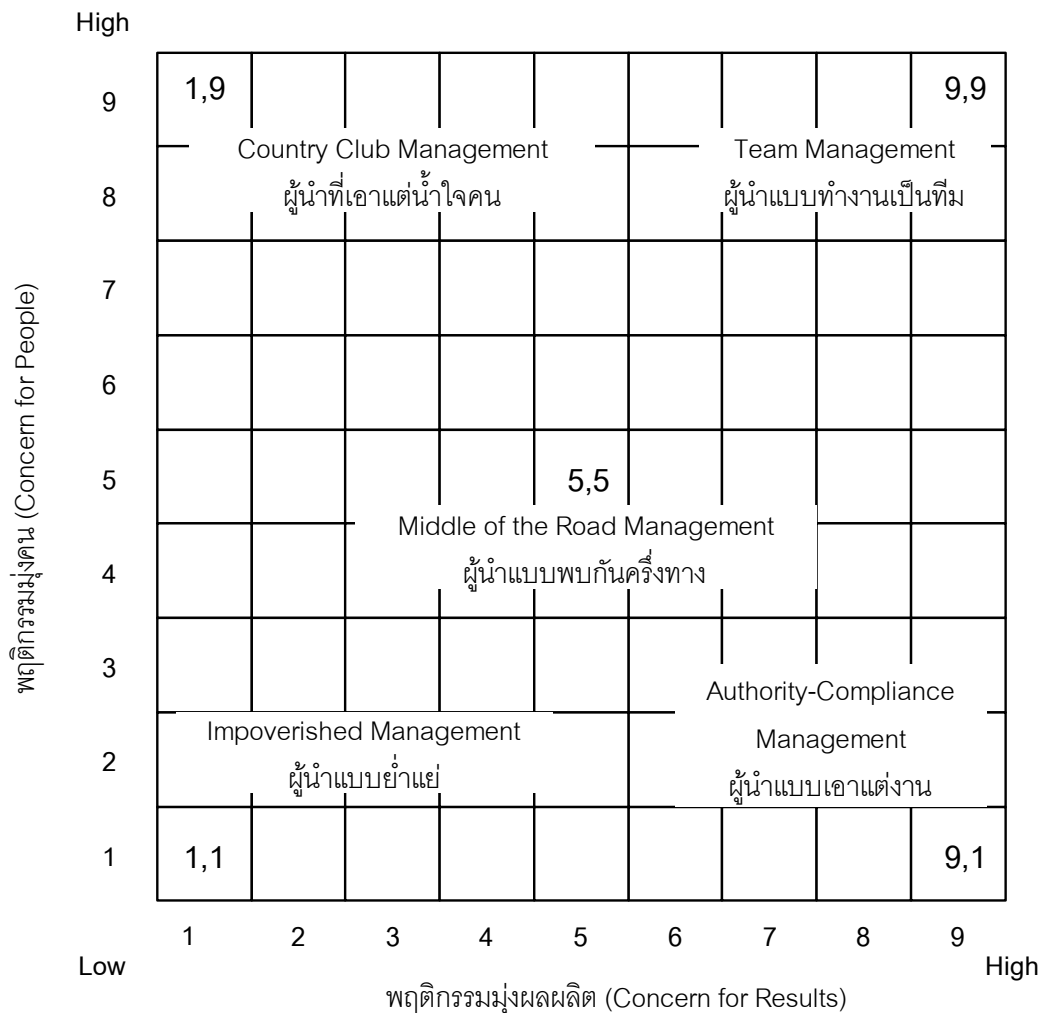
1.3 Blake and Moutons managerial Gride

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือคน(People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1- 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูง จะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพตามไปด้วยเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9,9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่นๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือแบบ มุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task - Oriented / Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อยลง มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานท่ามกลางผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สถานภาพและสิ่งแวดล้อม และงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ



ภาพที่ 2.1 แสดงตาข่ายแบบภาวะผู้นำ

ที่มา : Blake and McCaule (1991, pp. 29)

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเองเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือแค่ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองยังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.4 McGregor's : Theory X and Theory Y Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมนิยมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนก็เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้ต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

2. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingent Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณา ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

2.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style เสดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ามิตินวัตกรรมด้านงาน และมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เสดดิน กล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งประสิทธิผล จะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้าได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่าไม่มีประสิทธิผล และเสดดินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกาน	Separated	Bureaucrate คือ ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ใ้ทำงานเสร็จไปวันๆ
2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. compromise คือ ผู้ประนีประนอมทุกๆเรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศ และสัมพันธภาพที่ดีด้วย

เสดดิน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการคือ เทคโนโลยีปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาและเสดดินได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ที่จะใช้วิจารณ์ญาณพิจารณาว่า จะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 TheoryZ Organization WilliamOuchiเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดี อยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงานร่วมคิดพัฒนา

2.3 Life - Cycle Theories

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน และ ยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตามเฮร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัล ก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน และจะกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจ และตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ(M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจ หรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

2.4 Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedlerกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผนงาน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและมีอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอ จะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของFiedlerภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือ ไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำหรือผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

3. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป(Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเองเบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์(Burns) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป(Transformational Leadership Theories)เดิม เบิร์นส์ เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย(Transformational Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของ ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำ

เชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

เบรินส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน(Transactional Leadership)ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าคนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)เป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่าDomino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม(Moral Leadership)ผู้นำที่จะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ผู้นำแบบมุ่งงาน

การวิจัยของรัฐโอไฮโอ (อ้างถึงในอำนาจ ทองโปร่ง, 2552, หน้า18) ได้มีการสร้างแบบทดสอบสรุปพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน คือ ผู้นำในด้านนี้ จะกำหนดบทบาทในการทำงานที่ดี กระบวนการทำงานและตารางในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นประเด็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

สำหรับ Halpin(1996, pp. 88-89) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านมิติมุ่งงานและด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ โดยภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน หมายความว่ารวมถึงพฤติกรรมของผู้นำที่จำแนกแยกแยะ ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีดำเนินงานต่างๆตามขั้นตอนที่กำหนด ในส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์นั้น หมายความว่ารวมถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกหรือแสดงให้เห็นถึงมิตรภาพ ความไว้วางใจ ความอบอุ่นเป็นกันเอง ความสนใจและการให้ความเคารพในความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกคนอื่นๆ ของกลุ่ม แนวคิดดังกล่าว ได้ปรากฏในแบบสอบถาม LBDQ แบบสอบถามนี้ ใช้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งปรากฏมิติต่างๆทั้งสองด้านดังนี้

มิติมุ่งงาน (Initiating Structure)

1. แสดงทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน
 2. ได้ทดลองแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน
 3. ปกครองโดยไม่มีการยึดหยุ่น
 4. ใช้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ
 5. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
 6. เลือกมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
 7. ปฏิบัติงานโดยไม่มีแผนงาน
 8. รักษามาตรฐานในการทำงานไว้อย่างมั่นคง
 9. ให้ความสำคัญการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนด
 10. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน
 11. ได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน
 12. ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผนเดียวกัน
 13. การแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร ที่มีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน
 14. เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ
 15. เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ได้ทำงานอย่างประสานกัน
- มิติมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)
1. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว
 2. กระทำสิ่งละอันพันละน้อย ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
 3. เป็นคนที่ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย
 4. ให้ความเวลาในการรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน
 5. เป็นคนไม่ชอบสูงส่งกับผู้อื่น
 6. เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่างๆสำหรับผู้ร่วมงาน
 7. ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลใดๆในการกระทำของตน
 8. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน
 9. ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆได้ซ้า
 10. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนเสมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน
 11. เต็มใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 12. มีความเป็นมิตรและง่ายที่จะเข้าหา
 13. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่การพบปะสนทนากัน

14. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน

15. ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆก่อนนำไปปฏิบัติ

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ (LBDQ) ดังกล่าวข้างต้น 30 ข้อนี้ ซึ่งแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มมุ่งงาน 15 ข้อ และกลุ่มมุ่งสัมพันธ์ 15 ข้อ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ก็สามารถแสดงความคิดเห็นของตน โดยเลือกตอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ระบุไว้ท้ายคำถามของแต่ละข้อ ในลักษณะที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือ ไม่เคยเกิดขึ้นเลย เกิดขึ้นน้อยมาก เกิดขึ้นเป็นบางครั้งบางคราว เกิดขึ้นบ่อยครั้ง หรือเกิดขึ้นสม่ำเสมอ แต่ละพฤติกรรมจะมีค่าเป็น 0,1,2,3 และ 4 ตามลำดับ ส่วนในข้อที่มีคะแนนเป็นลบ ในตอนวิเคราะห์ต้องให้น้ำหนัก หรือให้ค่าของคะแนนกลับกัน คือ 4,3,2,1 และ 0 ตามลำดับ และถ้าผู้ตอบเป็นผู้บริหาร ก็สามารถประเมินตนเองได้ ตามเกณฑ์เดียวกันกับของผู้ได้บังคับบัญชาดังกล่าวไว้ข้างต้น

Fred E. Fiedler ได้เขียนหนังสือ A Theory of Leadership Effectiveness ซึ่งให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยการเป็นผู้นำของ Robert Blake and Jane Mouton เขียนหนังสือ The Managerial Grid เน้นการปฏิบัติของการเป็นผู้นำ เป็น 2 มิติ

มิติแรก ตามแนวอนเน้นการทำงาน

มิติที่ 2 ตามแนวตั้ง เน้นความต้องการ และความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในกลุ่ม แบ่งได้เป็น 4 ส่วน

-ส่วนที่ 1 งานสูง สัมพันธ์สูง

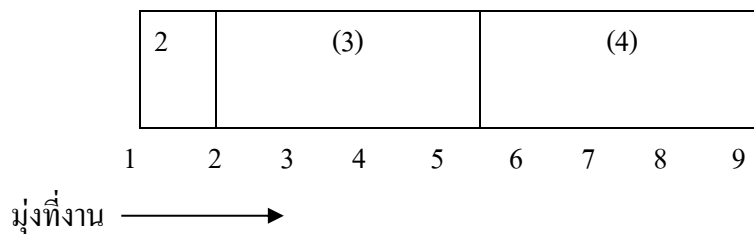
-ส่วนที่ 2 งานต่ำ สัมพันธ์สูง

-ส่วนที่ 3 งานต่ำ สัมพันธ์ต่ำ

-ส่วนที่ 4 งานสูง สัมพันธ์ต่ำ

มุ่งที่ความสัมพันธ์

9		
8	งานต่ำ	งานสูง
7	สัมพันธ์สูง	สัมพันธ์สูง
6	(2)	(1)
5		
4	งานต่ำ	งานสูง
3	สัมพันธ์ต่ำ	สัมพันธ์ต่ำ



ภาพที่ 2.2 แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์
(ปรับปรุงจาก Bartol & others, 1998 pp.534)

ผู้นำแบบใช้อำนาจ

ภาวिका ชาราศรีสุทธิและคณะ (2549, หน้า 29) กล่าวว่า การใช้อำนาจของผู้นำมี 3 รูปแบบ

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader)

เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง ลูกน้องมีส่วนร่วมไม่มาก ทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก ชอบการบังคับบัญชาสั่งการ ชอบใช้อำนาจ ไม่กระจายอำนาจให้แก่สมาชิก ผู้นำเป็นผู้กำหนดบทบาทของสมาชิกและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก ไม่มีแผนการทำงานที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับอารมณ์และความพอใจของผู้นำเป็นหลัก มีข้อดีของอัตตาธิปไตย โดยนำไปใช้ในกรณีดังต่อไปนี้

1.1 ถ้าผู้นำเป็นอัจฉริยะ มีความรู้ ความสามารถสูง มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานเพื่อหมู่คณะ และความก้าวหน้าของหน่วยงาน

1.2 ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีวุฒิภาวะต่ำ ขาดความรู้ความสามารถ ขาดความริเริ่ม ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ และขาดประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 ถ้าเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร และไม่สามารถหาข้อยุติได้ ผู้นำจำเป็นต้องแสดงบทบาทเอง

ข้อเสียของผู้นำแบบอัตตาธิปไตย

2.1 ขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสกัดกั้นความกระตือรือร้นในการทำงานของสมาชิก

2.2 ขัดขวางการพัฒนาความคิดของสมาชิก

2.3 ขาดประโยชน์ที่จะได้รับจากความคิดเห็นของสมาชิก

2.4 สกัดกั้นการใช้ความรู้ความสามารถของสมาชิก

2.5 สมาชิกขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

2.6 สมาชิกขาดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2.7 สมาชิกขาดการเชื่อถือไว้วางใจกัน

2.8 สมาชิกขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.9 การทำงานมีโอกาสผิดพลาดมาก เพราะงานทั้งหมดเกิดจากความคิดผู้นำคนเดียว
สรุป คุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบอัตตาริปไตย มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. หัวหน้าเป็นผู้กำหนดนโยบายเองทุกอย่าง
2. หัวหน้าเป็นผู้กำหนดเทคนิค วิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน
3. หัวหน้ากำหนดว่าใครทำอะไร กับใคร เพราะคิดว่าตัวเองรู้ดีที่สุด
4. การยกย่องติเตียนสมาชิกทำเป็นรายบุคคล
5. ชอบใช้อำนาจ อยากเป็นเจ้านาย ต้องการให้ทุกคนเป็นลูกน้อง ชอบแผ่อำนาจ
6. พยายามสร้างกฎเกณฑ์ หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหา โดยอ้างว่ามีกฎเกณฑ์แล้ว
7. กลัวจะเสียอำนาจ ไม่ยอมให้คนอื่นทำงานแทนตัว
8. ชอบทำตามใจตนเอง ต้องการให้คนอื่นทำตามความคิดตน มีความภูมิใจถ้าลูกน้องรู้ไม่ทัน
9. ไม่ชอบให้ลูกน้องได้รับการยกย่องว่ามีชื่อเสียง ไม่มีใครดีเท่าตัวเอง
10. ชอบให้คนอื่นเชื่อและทำตาม โดยไม่ถามหรือสงสัย
11. ชอบที่จะพยายามถามหาว่าใครถูกมากกว่าอะไรถูก
12. ชอบลูกน้องที่แสดงความจงรักภักดี
13. ผู้นำมักจะเน้นที่วัตถุประสงค์หรือสิ่งของ ไม่ค่อยสนใจความรู้สึกและความต้องการของคนอื่น
14. พยายามให้คำตอบมากๆ แต่คำถามน้อยๆ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic หรือ Participative) ผู้นำที่ให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ดำเนินงานโดยยึดหมู่คณะเป็นหลัก อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการตัดสินใจ สมาชิกได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ข้อดีของผู้นำแบบประชาธิปไตย มีดังนี้

2.1 สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ เพราะงานทุกอย่างเกิดจากการร่วมกันคิดร่วมกันทำ

2.2 สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน

2.3 สมาชิกทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

2.4 ได้ประโยชน์จากความคิดเห็นของกลุ่ม

2.5 สมาชิกมีวินัยในตนเอง

2.6 สมาชิกมีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน

2.7 สมาชิกทุกคนยอมรับนับถือ ยกย่องซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิและหน้าที่ของกัน

และกัน

2.8 สมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.9 การทำงานมีโอกาสผิดพลาดน้อย

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - faire หรือ Free - rein) ปล่อยลูกน้องตามสบาย คำว่า “Laissez - faire” เป็นคำในภาษาฝรั่งเศส มีความหมายว่า การให้อิสระแก่บุคคล กระทำการใดๆตามที่เขาปรารถนา แบบผู้นำตามสบายจึงหมายถึง ผู้นำที่ให้อิสระแก่สมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานทุกอย่างขึ้นอยู่กับสมาชิกว่า จะทำอะไร ผู้นำจะไม่เข้าไปก้าวก่าย ผู้นำเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่อง หรือคอยดูว่าสมาชิกทำอะไรกันเท่านั้น องค์การที่มีผู้นำแบบตามสบาย สมาชิกจะขาดสิ่งยึดเหนี่ยว ขาดจุดหมายขาดระเบียบและรูปแบบในการปฏิบัติงาน สมาชิกจะมีความสับสน กังวล ขาดความมั่นใจ และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์การที่มีผู้นำตามสบายเหมือนไม่มีผู้นำ เพราะสมาชิกเป็นผู้เลือกงาน เลือกวิธีทำงาน และประเมินผลงานกันเอง ตามที่เขารู้สึกอยากทำ ผู้นำตามสบายจะนำองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้ยากจึงมีข้อเสียมากกว่าข้อดี ดังนี้

1. ปัญหาการขัดแย้งทางความคิดและการปฏิบัติงาน ไม่มีเพราะต่างคนต่างทำงานของตน
2. ผู้นำมีความสามารถ มีความคิดริเริ่มจะทำงานได้เต็มที่ โดยไม่มีใครควบคุม
3. ผู้ร่วมงานสบายใจ เพราะไม่มีใครคอยควบคุมข่มขู่

ข้อเสียของการนำแบบตามสบาย มีดังนี้

1. องค์การขาดเป้าหมาย นโยบายและแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพราะต่างคนต่างทำงาน
 2. ขาดระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน
 3. ผลสัมฤทธิ์ขององค์การต่ำ เพราะขาดการรวมพลัง
 4. ขาดความสามัคคีของสมาชิก เพราะต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างอยู่
 5. สมาชิกขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าขององค์การจึงเป็นไปได้ยาก
- สรุป คุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบตามสบาย มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ให้เสรีภาพแก่สมาชิกเต็มที่ในการตัดสินใจ
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้
3. จะให้ข้อมูลต่อเมื่อมีสมาชิกขอมา
4. หัวหน้าไม่พยายามมีส่วนร่วมในการกระทำของกลุ่ม
5. หัวหน้าไม่พยายามออกความคิดเห็นในกิจกรรมที่ทำ
6. หัวหน้าไม่พยายามประเมินผลงาน

ผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Participative Leadership)

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้นำยินยอมให้บุคลากร และบุคคลอื่นๆ มามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้นำ อาจหมายรวมถึง การให้คำปรึกษาการตัดสินใจร่วมกัน ประโยชน์ของการนำแบบมีส่วนร่วม มีหลายประการ

1. เป็นการเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจ
2. ได้รับความร่วมมือในการค้นหาปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
3. ช่วยให้บุคลากรและบุคคลอื่น มีพันธกรณีกับองค์การมากขึ้น

4. สร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

การให้คำปรึกษาและการให้มีส่วนร่วม มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาจากระดับล่าง
2. การขอคำปรึกษาจากบุคคลในระดับเดียวกันและต่างหน่วยงานกัน
3. การให้คำแนะนำจากระดับบน
4. การขอคำแนะนำจากบุคคลภายนอก

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ เป็นผู้นำที่ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น จะตัดสินใจร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำแบบนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเป็นที่ปรึกษา ผู้นำแบบนี้เมื่อจะทำการตัดสินใจจะปรึกษากลุ่มก่อนทุกครั้ง แล้วจึงตัดสินใจครั้งสุดท้ายเอง

2. ผู้นำแบบใช้การเห็นพ้องต้องกัน เป็นผู้นำที่ชอบชักชวนให้ผู้อื่นเห็นด้วยในความคิด ผู้นำแบบนี้จะชอบกระตุ้นให้กลุ่มอภิปรายปัญหาในประเด็นต่างๆ แล้วทำการตัดสินใจ โดยมีสมาชิกของกลุ่มให้การสนับสนุน พนักงานทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และมีโอกาสให้ข้อมูล การตัดสินใจจะไม่ถือเป็นเด็ดขาดจนกว่าทุกฝ่ายจะพอใจกับการตัดสินใจนั้น

3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย มอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วม และไว้วางใจผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ ตลอดจนยอมรับความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคนในกลุ่ม มักจะใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน บุคลิกภาพของผู้นำประเภทนี้จะมีลักษณะใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีการยกย่องเกรงใจ แต่มิได้เกรงกลัวผู้บังคับบัญชา

สรุปทฤษฎีผู้นำ ล้วนมีความแตกต่างกันตามลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ซึ่งแต่ละทฤษฎีก็จะมีจุดเด่นเฉพาะ ตัวผู้นำต้องปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการใช้ภาวะผู้นำ ในหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ

การศึกษาแนวความคิดภาวะผู้นำ ทำให้เรามองเห็นรูปแบบของผู้นำ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยของคุณลักษณะส่วนบุคคล(Personal trait) พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) และปัจจัยสถานการณ์ต่างๆ การเรียนรู้แบบผู้นำ

อานวย ทองโปร่ง (2552, หน้า 16) กล่าวว่า เป็นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในการค้นพบคุณลักษณะของคนที่เป็ผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ทฤษฎีกลุ่มนี้เรียกว่า “คุณสมบัติของผู้นำที่ยิ่งใหญ่”(Greatman Theory) ได้มีการศึกษาวิจัยคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำว่า มี

คุณสมบัติอะไรบ้างที่สร้างความสำเร็จให้ผู้นำ ซึ่งจะได้คุณสมบัติร่วมออกมาแล้วดำเนินการหาคนที่มีความสมบัตินี้มาทำงาน หรือพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่มีลักษณะที่จะทำงานให้สำเร็จได้

คุณลักษณะเฉพาะที่ใช้วัดว่าผู้นำจะทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย (Physical) เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก ท่าทาง และกำลัง ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Skills and Abilities) ได้แก่ ความรู้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ และปัจจัยทางสังคม (Social Factors) เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคล การเข้าสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุพจน์ บารมี (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าทุกด้านมีการประเมินอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านกระตุ้นการทางปัญญา การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการกระตุ้นการทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การประเมินของครูในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการประเมินของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์สอน ในโรงเรียนพบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ด้านการจัดทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทาง วิชาการของครูอยู่ในระดับมากด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครูอยู่ในระดับมากด้านการ ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการอยู่ในระดับมากด้านการติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านการ สอนของครู และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศทางวิชาการอยู่ในระดับมากครูที่ ประสบการณ์สอนใน โรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่ประสบการณ์การสอน 6-10 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในทุกด้านแตกต่างจากครูที่ประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิธร บุตรเมือง (2555) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนกลุ่มสาครบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าครู ในโรงเรียนกลุ่มสาครบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใน ภาพรวมมีการรับรู้ว่าคุณภาพการบริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อ พิจารณาดมองค์ประกอบหลักพบว่าครูมีการรับรู้ว่าคุณภาพการบริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ ในระดับมากทุกองค์ประกอบโดยด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนทั้งนี้ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและเมื่อ พิจารณาดมองค์ประกอบย่อยพบว่าด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

สิริพงษ์ โฉมศรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่า ครูสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีใน 4 ด้าน คือ 1) ด้าน ผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาพรวม ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี แต่ละด้านก็พบว่ามิมีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบความ คิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียนพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีจำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ทรูธ (Truitt, 1975) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลงานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มลรัฐคาร์โรไลนาเหนือจำนวน 21 แห่ง ระหว่างปีการศึกษา 1972-1973 โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ LBDQ : leader behavior description วัดผลงานของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกว่าด้านสัมพันธภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธภาพมากกว่าด้านกิจสัมพันธ์

คอนนอลลี (Connolly, 1975) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพส่วนตัวและลักษณะของสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า อายุและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์ตามนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อกันตามนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างขนาดโรงเรียน กับพฤติกรรมด้านบริหารด้านมุ่งงาน แต่จะไม่มี ความสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างขนาดโรงเรียนกับพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

เล็ทวูด, แจนซี และเฟอร์นันเดซ (Leithwood, Jantzi & Fernandez, 1994) ได้ศึกษาการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู

สตาโชวิช (Stachowich, 1982) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษ กับฐานอำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและผู้ประสานงานการศึกษาที่ระบบการบริหารงานภายในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษกับการใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และผู้ประสานงานการศึกษาระบบการบริหารงานภายในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเภทอำนาจที่อาจารย์ใหญ่และผู้บริหารโรงเรียนใช้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารของโรงเรียน 2) ครูมีความเห็นว่า การใช้อำนาจของอาจารย์ใหญ่เป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อการบริหารงานอย่างมากต่อรูปแบบภาวะผู้นำ การสร้างกลุ่มทำงาน บรรยากาศองค์การและการสื่อสาร 3) การใช้ อำนาจของผู้ประสานงานการศึกษามีผลกระทบต่อการบริหาร โรงเรียนเช่นเดียว 4) อาจารย์ใหญ่และผู้ประสานงานการศึกษาใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าอำนาจตามกฎหมาย

เฮอร์เซย์และบรองชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้นำ พบว่า ผู้ตามจะตอบสนองและพึงพอใจผู้นำที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิงมากกว่าใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ นอกจากนี้ยังพบว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจมากที่สุด ขณะที่อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในระดับกลาง ส่วนอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์ทางลบ

เบอร์เนทท์ (Burnett, 1992) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของครูใหญ่ในรัฐโคโลราโด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่เห็นว่าครูใหญ่ใช้อำนาจแต่ละรูปแบบเรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ โดยที่เพกระดับของโรงเรียน ประสบการณ์ของครู ไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการใช้อำนาจและครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะใช้อำนาจในการให้รางวัลและอำนาจการบังคับมากกว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

เครียทเนอร์และคินิคกี (Kreitner & Kinicki, 1992) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะพึงพอใจต่อการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิงมากที่สุด โดยการใช้อำนาจทั้งสองรูปแบบจะมีศักยภาพมากที่สุดในการพัฒนาความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงาน และลดการลาออกจากงาน ขณะที่อำนาจการให้รางวัล อำนาจกฎหมายมีผลกระทบทางบวกเล็กน้อย แต่อำนาจการบังคับมีผลทางลบ

จากเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะผู้นำจะเป็นตัวแทนขององค์การในการประสานงาน ประสานพลังร่วมของบุคคลที่มีความสามารถหลากหลายให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่วิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 42 โรงเรียน จำนวน 320 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 42 โรงเรียนจำนวน 178 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวโดยใช้วิธีของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริ โภคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง}$$

แทนสูตร

$$n = \frac{320}{1+(320 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{320}{1.8}$$

$$n = 177.77$$

ผลที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 177.77 คน ใช้ 178 คน

ตัวแปรที่วิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของครูมีลักษณะเป็นแบบรายการ (Check list) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Rating scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 107-108) โดยแปลความหมายในแต่ละระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี การวิจัยของรัฐ ไอ ไฮ โอ (อ้างถึงใน อำนวยทองโปร่ง, 2552, หน้า18) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและร่างข้อคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3. นำร่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไข ข้อบกพร่อง ให้มีความถูกต้องครอบคลุมขอบเขตและนิยามศัพท์ พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นและให้คะแนน แล้ววิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence :IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งความสอดคล้องระหว่าง 0.50 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 125-126) ได้ค่าความเชื่อมั่น .951

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบจำนวน 178 ชุด
2. เก็บแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับก่อนนำไป

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและคัดเลือกไว้เฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย
2. ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย มีดังนี้

1. การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane)

(สุวริย์ ศิริ โภคภิรมย์, 2546, หน้า 129-130)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร
	N	แทน	ขนาดจำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้ = 0.05

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นแบบประเมินค่า โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) หาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 125-126)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือเครื่องวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กนกทิพย์ พัฒนาพิ้วพันธ์, 2543, หน้า 1-2)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	f	แทน	ความถี่
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3.2 ค่าเฉลี่ย \bar{X} (mean) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนตัวอย่าง

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$:	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$		แทน	ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$		แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n		แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

5. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

5.1 สถิติการทดสอบที (t-test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม คำนวณได้จากสูตร ดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 317)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_1		แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2		แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	S_1^2		แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2		แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1, n_2		แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5.2 สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป มีสูตรดังต่อไปนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒ์, 2543, หน้า 170-174)

$$F = \frac{\text{ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม}}{\text{ความแปรปรวนภายในกลุ่ม}}$$

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	การแจกแจงเอฟ (F distribution)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean square within groups)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน แตกต่างกัน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	63	35.40
	หญิง	115	64.60
	รวม	178	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	34	19.10
	31 - 40 ปี	52	29.20

41 - 50 ปี	62	34.80
50 ปีขึ้นไป	30	16.90
รวม	178	100.00
ตารางที่ 4.1 (ต่อ)		
สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	70.80
สูงกว่าปริญญาตรี	52	29.20
รวม	178	100.00
ประสบการณ์		
ในการสอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	37	20.80
10 - 25 ปี	41	23.00
26 - 30 ปี	54	30.30
30 ปีขึ้นไป	46	25.80
รวม	178	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน เมื่อจำแนกเป็นเพศชาย เพศหญิง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเพศชาย จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 35.40 เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 และประสบการณ์ในการสอน 26 - 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.06	0.51	มาก	4
2. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.15	0.59	มาก	2
3. ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	4.23	0.60	มาก	1
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.14	0.60	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.14	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ
มาก คือ ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.15$) และ
ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนทดลองความคิดใหม่ ๆ กับคณะครู	4.00	0.67	มาก	4
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนปกครองด้วยความ แข็งกร้าว	3.96	0.59	มาก	5
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้คนได้เหมาะสมกับ ชนิดของงาน	4.07	0.68	มาก	3
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการ ทำงานของคณะครู	4.17	0.62	มาก	2
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามให้คณะครู ทำงานเต็มความสามารถ	4.21	0.65	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.06	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามให้คณะครูทำงานเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการทำงาน ของคณะครู ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือผู้อำนวยการโรงเรียนปกครองด้วยความแข็งกร้าว ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ

ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามดูแลสวัสดิการ ของคณะครู	4.01	0.62	มาก	4
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนทำตนเป็นกันเองและ พบง่าย	4.24	0.62	มาก	3
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนช่วยเหลือเรื่องส่วนตัว ของคณะครู	4.31	0.66	มาก	2
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามรับฟังความ คิดเห็นของคณะครู	4.46	0.52	มาก	1
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนทำให้ครูสบายใจเมื่อได้ สนทนากับผู้อำนวยการโรงเรียน	3.72	0.56	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.15	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะ
ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับ
มาก ค่าสูงสุด คือผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามรับฟังความคิดเห็นของคณะครู ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ
ผู้อำนวยการโรงเรียนช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของคณะครู ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าต่ำสุด คือ
ผู้อำนวยการโรงเรียนทำให้ครูสบายใจเมื่อได้สนทนากับผู้อำนวยการโรงเรียน ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ

ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานแต่ผู้เดียว	3.99	0.67	มาก	5
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนขอให้ผู้อื่นเชื่อ และทำตามโดยไม่ถามหรือสงสัย	4.23	0.66	มาก	3
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนยกย่องติเตียนทำเป็น รายบุคคล	4.45	0.51	มาก	1
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดว่าใครทำอะไร กับใครเพราะคิดว่าตัวรู้ดีที่สุด	4.40	0.49	มาก	2
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนชอบลูกน้องที่แสดง ความจงรักภักดี	4.09	0.69	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.23	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้าน
ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ใน
ระดับมาก ค่าสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนยกย่องติเตียนทำเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ
ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดว่าใครทำอะไรกับใครเพราะคิดว่าตัวรู้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) และข้อที่อยู่ใน
ระดับมาก ค่าต่ำสุด คือผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่ผู้เดียว ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย	4.53	0.50	มากที่สุด	1
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ	3.84	0.57	มาก	5
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนไปใช้ปฏิบัติงาน	4.10	0.58	มาก	4
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิธุงใจให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงาน	4.12	0.64	มาก	3
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด	4.16	0.71	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.14	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าสูงสุด คือผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.73$) และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าต่ำสุด คือผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ ($\bar{X} = 3.84$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำ	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	20.54	1.36	20.19	1.29	1.682	.094
2. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	21.00	1.04	20.61	1.17	2.206	.029*
3. ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	21.21	1.61	21.13	1.67	.292	.770
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	20.89	1.23	20.66	1.42	1.072	.285
รวม	83.63	2.98	82.59	2.90	2.270	.024*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกัน จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าระดับ
.05 คือ .024 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้าน
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 คือ .094, .770
และ .285 แสดงให้เห็นว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกัน จากค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าระดับ .05 คือ .029 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	20.34	1.36	20.25	1.23	.416	.678
2. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	20.85	0.95	20.50	1.48	1.564	.122
3. ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	21.07	1.65	21.37	1.64	-1.079	.282
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	20.69	1.28	20.87	1.53	.781	.436
รวม	82.95	2.97	82.98	2.97	-.058	.954

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 คือ .954 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 คือ .678, .122, .282 และ .436 แสดงให้เห็นว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.732	3	1.244	.701	.552
	ภายในกลุ่ม	308.650	174	1.774		
	รวม	312.382	177			
2. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่ง สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	11.690	3	3.897	3.083	.029*
	ภายในกลุ่ม	219.934	174	1.264		
	รวม	231.624	177			
3. ด้านภาวะผู้นำแบบใช้ อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	20.594	3	6.865	2.580	.055
	ภายในกลุ่ม	463.002	174	2.661		
	รวม	483.596	177			
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	8.613	3	2.871	1.573	.198
	ภายในกลุ่ม	317.499	174	1.825		
	รวม	326.112	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	72.534	3	24.178	2.831	.040*
	ภายในกลุ่ม	1486.191	174	8.541		
	รวม	1558.725	177			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน จากค่านัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าระดับ .05 คือ .040 แสดงให้เห็นว่า อายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่า Sig. .552, .055 และ .198 ซึ่งมากกว่า .05 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่า Sig. .029 ซึ่งน้อยกว่าระดับ .05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยวิธีการ Scheffe

**ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
โดยวิธีการ Scheffe**

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	21.21			.512*	.839*
31 - 40 ปี	20.73				
41 - 50 ปี	20.69	.512*			
51 ปีขึ้นไป	20.37	.839*			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 3 เป็นรายคู่ระหว่างอายุ ที่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์โดยวิธีการ Scheffe พบว่า
ความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 21.21$) มีความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา แตกต่างจากอายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 20.69$) และอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 21.21$) มีความคิดเห็นของครู
มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากอายุ 51 ปี ($\bar{X} = 20.37$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.996	3	1.665	.943	.421
	ภายในกลุ่ม	307.386	174	1.767		
	รวม	312.382	177			
2. ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	10.511	3	3.504	2.757	.044*
	ภายในกลุ่ม	221.113	174	1.271		
	รวม	231.624	177			
3. ด้านภาวะผู้นำแบบใช้ อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	8.484	3	2.828	1.036	.378
	ภายในกลุ่ม	475.111	174	2.731		
	รวม	483.596	177			
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	6.077	3	2.026	1.101	.350
	ภายในกลุ่ม	320.035	174	1.839		
	รวม	326.112	177			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	71.591	3	23.864	2.792	.042*
	ภายในกลุ่ม	1487.133	174	8.547		
	รวม	1558.725	177			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวมแตกต่างกัน จากค่านัยสำคัญ
ทางสถิติที่น้อยกว่าระดับ .05 คือ .042 แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการสอน ต่างกันมีระดับความคิดเห็น
ของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้าน
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่า Sig. .421, .378 และ .350 ซึ่งมากกว่า .05 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธมีค่า Sig .044 ซึ่งน้อยกว่าระดับ .05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อ โดยวิธีการ Scheffe

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ โดยวิธีการ Scheffe

ประสบการณ์ในการสอน	ประสบการณ์	ประสบการณ์ในการสอน			
		ต่ำกว่า 10 ปี	10 - 25 ปี	26 - 30 ปี	30 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	21.16			-.477*	-.706*
10 - 25 ปี	20.78				
26 - 30 ปี	20.69	-.477*			
31 ปีขึ้นไป	20.46	-.706*			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นรายคู่ระหว่างอายุ ที่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ โดยวิธีการ Scheffe พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 21.16$) มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่าง ประสบการณ์ในการสอน 26 - 30 ปี ($\bar{X} = 20.69$) และประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 21.16$) มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากประสบการณ์ในการสอน 31 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 20.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครูของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 320 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว โดยใช้วิธีของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริ โภคาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความคิดเห็นของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ t-test, F-test

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 178 คน เมื่อจำแนกเป็นเพศชาย เพศหญิง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเพศชาย จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 35.40 เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 และประสบการณ์ในการสอน 26 - 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30

2. ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.1 ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ค่าสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และด้านที่อยู่ในระดับมาก ค่าต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

2.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามให้คณะครูทำงานเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการทำงานของคณะครู และข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนปกครองด้วยความเข้มงวด

2.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามรับฟังความคิดเห็นของคณะครู รองลงมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของคณะครู และข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนทำให้ครูสบายใจเมื่อได้สนทนากับผู้อำนวยการโรงเรียน

2.4 ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนยกย่องดีเดียนทำเป็นรายบุคคลรองลงมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดว่าใครทำอะไรกับใครเพราะคิดว่าตัวรู้ดีที่สุด และข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานแต่ผู้เดียว

2.5 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมพบว่าความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าสูงสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย รองลงมา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด และข้อที่อยู่ในระดับมาก ค่าต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของ ครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3.1 เพศ พบว่าความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกัน

3.2 ระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน

3.3 อายุ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกัน

3.4 ประสบการณ์ในการสอน พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ และด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ในการวิจัยความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามให้คณะครูทำงานเต็มความสามารถ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนด

มาตรฐานการทำงานของคณะครู ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพงษ์ โดมศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี พบว่าครู สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรีใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ด้านผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) ด้านผู้นำแบบใช้อำนาจ 4) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาพรวมระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก คือผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามรับฟังความคิดเห็นของคณะครู ผู้อำนวยการโรงเรียนช่วยเหลือเรื่อง ส่วนตัวของคณะครูซึ่งสอดคล้องกับ ศศิธร บุตรเมือง (2555, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาครในภาพรวมมีการรับรู้ว่าคุณภาพการบริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการโดย เฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบหลักพบว่าครูมีการรับรู้ว่าคุณภาพการบริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม ภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ทั้งนี้ ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนมี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยพบว่าด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนยกย่องติเตียนทำเป็นรายบุคคลผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดว่าใคร ทำอะไรกับใครเพราะคิดว่าตัวผู้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอร์เซย์และบรองชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988, abstract) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้นำ พบว่า ผู้ตามจะตอบสนองและพึงพอใจผู้นำที่ใช้อำนาจความ เชี่ยวชาญ และอำนาจการอ้างอิงมากกว่าใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายและอำนาจการบังคับ นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจการอ้างอิง มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความ พึงพอใจมากที่สุด ขณะที่อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและความ พึงพอใจในระดับกลาง ส่วนอำนาจการบังคับมีความสัมพันธ์ทางลบและเบอร์เนทท์ (Burnett, 1992, abstract) ได้ ศึกษาการใช้อำนาจของครูใหญ่ในรัฐโคโรไลนา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูส่วนใหญ่เห็นว่าครูใหญ่ ใช้อำนาจแต่ละรูปแบบเรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้ รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการบังคับ โดยที่เพศระดับของโรงเรียน ประสิทธิภาพของครูไม่มี

ความสัมพันธ์กับรูปแบบการใช้อำนาจ และครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะใช้อำนาจในการให้รางวัลและอำนาจการบังคับมากกว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่าความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมาก คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับ สุพชาติ ชุ่มชื่น (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์สอนในโรงเรียนพบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของครูอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3.1 เพศ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพชาติ ชุ่มชื่น (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานีในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 อายุ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ คอนนอลลี (Connolly, 1975, p. 59) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพส่วนตัว และลักษณะของสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า อายุและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์ตามนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ต่อกันตามนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างขนาดโรงเรียน กับพฤติกรรมด้านบริหารด้านมุ่งงาน แต่จะไม่มี ความสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างขนาดโรงเรียนกับพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพจน์ บารมี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพในภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

3.4 ประสพการณ์ในการสอน พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพงษ์ โนมศรี (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในการสอน ในภาพรวม แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัยความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ควรปกครองด้วยความแข็งกร้าว ควรทดลองความคิดใหม่ ๆ กับคณะครูพร้อมทั้งใช้คนให้เหมาะสมกับชนิดของงาน

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนควรทำให้ครูสบายใจเมื่อได้สนทนากับผู้อำนวยการ โรงเรียนพยายามดูแลสวัสดิการของคณะครูและควรทำตนเป็นกันเองและพวง่าย

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ควรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานแต่ผู้เดียว

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของ ครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจ และยอมรับผลการตัดสินใจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูมีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับ สังกัดเทศบาล เพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์. 2543. สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่:
ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์.
- กาวิณ กาญจนบุระ. 2550. ความคิดเห็นที่มีต่อการเรียนวิชากรีฑาของผู้บริหารสถานศึกษาครูพลศึกษา
และนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญญาณัฐ วงษ์สมศรี. 2551. การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปิ่นสร้อยแยลส์
วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิติ ตย์คานนท์. 2543. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- ชาญณรงค์ คำเพชร. 2549. ความคิดเห็นของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่มีต่อการเรียนการ
สอนวิชาพลศึกษา จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2548. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย โพธิ์ช่วย. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน
งาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ:
บริษัท ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ จำกัด.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. 2543. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดารัตน์ ปลื้มจิตต์. 2551. การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริการซ่อมบำรุงและการดูแล
รักษาคอมพิวเตอร์ที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช. การศึกษาค้นคว้าด้วย
ตนเอง. การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระกัญญาณวิโร (แซ่เฮื้อ). 2551. ความคิดเห็นของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีการสอนวิชาพุทธ
ศาสนาของพระธรรมวิทยากร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด
สมุทรสาคร ปีการศึกษา 2550. วิทยานิพนธ์ ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และคณะ. 2549. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537. **ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการประถมศึกษา หน่วยที่**

9-11. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นุชนันท์ เกตุแก้ว. 2547. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. **พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.**

กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วิเชียร วิชชุคุณ. 2550. **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด.

ศศิธร บุตรเมือง. 2555. **พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครูในโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ศรัณย์ พงษ์รัตนานุกูล. 2549. **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษาและอาจารย์ที่มีต่อการฝึก**

ประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตเอกพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2548. ปริญญาทิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริพงศ์ โนมศรี. 2557. **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาของ**

โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.

สมยศ นาวิกาน. 2540. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

สุพจน์ บารมี. 2551. **การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุเมธ เดียววิเศษ. 2547. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณการ.

สุพชาติ ชุ่มชื่น. 2554. **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุวรีย์ สิริโกลาภิรมย์. 2546. **การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี:** สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. 2548. “ โลจิสติกส์ (Logistics) อาวุธลับอันทรงพลังใน
การแข่งขัน” *มติชนรายวัน*. 12 พฤษภาคม. ปีที่ 28 ฉบับที่ 9924 หน้า 10
- อำนาจ ทองโปร่ง .2552. การปฏิรูปการศึกษาตอบสนองกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา. เม.ย.-มิ.ย. 2553.วารสารรามคำแหง ปีที่ 27 ฉบับที่ 2.
- Blake, R. R. & McCaule. 1991. **Leadership Dilemmas: Grid Solution**. Houston Texas: Gulf
Publisher.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. 1985. **The managerial grid III**. Houston: Gulf Publishing.
- Burnett MA. et al., 1992. “Prevalence of primary dysmenorrhea in Canada,” **J Obstet Gynecology
and Obstetrics**. 88: 82-83
- Connolly, P John. 1975. “The Relationship Selected Personal and Situational Characteristics,”
Dissertation Abstracts, Vol. 36.
- Halpin, Andrew W. 1966. **Theory and Research in Administration**. New York: Macmillan
Company.
- Hersey, P.B., & Blanchard, K. H. 1988. **Management of Organizational Behavior**. 4th ed.
New Jersey: Prentice Hall.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 1992. **Organizational Behavior**. 2nd ed. Homewood, Boston:
Irwin.
- Leith, Kenneth, Doris Jantzi & Alicia Fernandes. 1994. **Transformation Leadership and Teachers
Commitment to change**. In Murphy.
- Joseph and Karen Seashore Louis, eds. **Reshaping the Principal Ship: insight From
Transformational Reform Efforts**. California: Corwin Press,
- Likert, Rensis. 1970. **The Human Resources: Cases and Concept**. New York:
Harcourt Brace Jovanovich.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. 1987. **People in Organizations: An Introduction to
Organization Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Neagley, Ross L., Evans, N. Dean and Lynn Clarence A. Jr. 1969. **The School Administrator and
Learning Resources**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stachowich, Mitchell A. 1975. A Study of The Bases of Used by Selected Elementary Principals and
Coordinators of Special Education and the Management System Within The School
Dissertation Abstracts' international

Truitt, T.E. 1975. A Study of the Relationship between the Leader Behavior of Principals and Organization output of High School. **Dissertation Abstracts' international.**

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนใน

อำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลเสียหายแต่อย่างใดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม เพราะผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากต่อการใช้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเรียนขอความกรุณาจากท่าน โปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยขอปกปิดเป็นความลับ และใช้ข้อมูลในการทำวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณ

จันทพร ทองอร่าม

รหัสนักศึกษา 5791232715

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการสอน

ต่ำกว่า 10 ปี

10 - 25 ปี

26 - 30 ปี

30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของ
โรงเรียนในอำเภอเดิมบางนางบวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรีเขต 3

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน					
	ผู้อำนวยการโรงเรียนทดลองความคิดใหม่ ๆ กับคณะครู					
	2	ผู้อำนวยการโรงเรียนปกครองด้วยความแข็งแกร่ง				
	3	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน				
	4	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดมาตรฐานการทำงานของคณะครู				
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามให้คณะครูทำงานเต็มความสามารถ					
6	ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์					
	6	ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามดูแลสวัสดิการของคณะครู				
	7	ผู้อำนวยการโรงเรียนทำตนเป็นกันเองและพอง่าย				
	8	ผู้อำนวยการโรงเรียนช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของคณะครู				
	9	ผู้อำนวยการโรงเรียนพยายามรับฟังความคิดเห็นของคณะครู				
10	ผู้อำนวยการโรงเรียนทำให้ครูสบายใจเมื่อได้สนทนากับผู้อำนวยการโรงเรียน					
11	ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ					
	11	ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานแต่ผู้เดียว				
	12	ผู้อำนวยการโรงเรียนขอให้ผู้อื่นเชื่อและทำตามโดยไม่ถามหรือสงสัย				
13	ผู้อำนวยการโรงเรียนยกย่องติเตียนทำเป็นรายบุคคล					

ข้อที่	ความคิดเห็นของครูที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดว่าใครทำอะไรกับใครเพราะคิดว่าตัวรู้ดีที่สุด					
15	ผู้อำนวยการโรงเรียนชอบลูกน้องที่แสดงความจงรักภักดี					
16	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย					
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ					
18	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจ และยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนไปใช้ปฏิบัติงาน					
19	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิริยอุตสาหะให้ครูผู้สอนร่วมมือกันปฏิบัติงาน					
20	ผู้อำนวยการโรงเรียนควบคุมการทำงานของครูอย่างใกล้ชิด					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวจันทพร ทองอร่าม
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤศจิกายน 2532
ภูมิลำเนา	จังหวัดสิงห์บุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	105 หมู่ 2 ตำบลจักรสีห์ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี 16000
ประวัติการศึกษา	
-มัธยมศึกษา	โรงเรียนสิงห์บุรี อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี
-ปริญญาตรี	หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การสอนวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ประสบการณ์การทำงาน	ครู คศ.1
อาชีพปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดอู่ตะเภา ตำบลหัวนา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี 72120