



**FEMALE ADMINISTRATOR'S LEADERSHIP IN SCHOOL UNDER
BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2**

Sakarín Thongsri

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Education Program in Educational Administration**

July 2014

Copyright of Buriram Rajabhat University

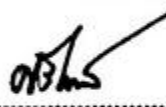
เลขทะเบียนหนังสือ.....	198330
Bib - Id.....	68920
Barcode.....	1000 159245
เลขเรียกหนังสือ.....	371.201
	ก518-2
	2657




คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายสักรินทร์ ทองศรี
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


.....กรรมการ
(ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


.....กรรมการ
(ดร. เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


.....กรรมการ
(ดร. ชูตาภรณ์ เวียงวิเศษ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)

วันที่.....เดือน...2-3...ค.ค. 2557...พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	
ผู้วิจัย	สักรินทร์ ทองศรี	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยศึกษาภาวะผู้นำในแบบผู้นำ 4 แบบของเรดดีน (Reddin) คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 แห่ง รวมทั้งหมด 285 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 2 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .8862 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที ที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของซฟเฟ้ โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำในผู้นำแต่ละแบบ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับแบบผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนี้ ผู้นำแบบมุ่งประสาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

โดยรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละแบบ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบพบว่า แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งประสาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE	Female Administrator's Leadership in Schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2	
AUTHOR	Sakarin Thongsri	
THESIS ADVISORS	Dr. Sripen Poldech	Major Advisor
	Dr. Phaophonphat Bunkanan	Co-advisor
DEGREE	Master of Education	MAJOR Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR 2014

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the female administrator's leadership in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 in four styles of Reddin : separated style, dedicated style, related style and integrated style, and 2) to compare the teachers' opinions toward the female administrator's leadership in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational levels, and working experiences. The population included 285 teachers from 30 schools, administered by female administrators under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2013. The samples were 165 teachers, selected by the table of Krejcie and Morgan. The research instrument used in the study was a set of questionnaires, including check list, and a five-rating scale with its reliability value of .8862. The data were analyzed by mean, percentage and standard deviation. Independent samples t-test and one-way analysis of variance were used to test the hypotheses, and Scheffe' method was used to compare each pair of aspects. The significant difference was set .05 level. The results were as follows:

1. The female administrator's leadership in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 as perceived by teachers in four styles, both as a whole. and each aspect was at the high level. The integrated style was reported as the highest mean score, followed by the related style, the dedicated style, and the separated style, respectively.

2. The comparison of teachers' opinions toward the female administrator's leadership in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 classified by educational levels,

as a whole was not different. When considering each style, it was found that the dedicated style and the related style were statistically significant difference at .05 levels. In term of working experiences, it was found that there was statistically significant difference at .01 levels. When considering each leadership style, it was found that the dedicated style, the related style, and the integrated style were statistically significant difference at .05 levels.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ภู่งิน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ นายทรงศักดิ์ คำภักดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านกระสัง สามัคคี อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ นางรัชดา เสนามาตย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน สุรินทร์ราชมงคล อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำ วิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ทั้ง 30 โรงเรียน ที่กรุณาช่วยอำนวยความสะดวกและตอบ แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวทองศรี ครอบครัวสวาขประโคน ครอบครัวดวงใจ และครอบครัว ฉิมพลีพันธุ์ ที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จทุกขั้นตอน ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแด่บิดา มารดา บุรพจารย์ คุณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สักรินทร์ ทองศรี

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศนุญประกอบการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	9
ความหมายของผู้นำ	9
คุณลักษณะของผู้นำ	10
บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ	16
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	18
ความหมายของภาวะผู้นำ	18
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แบบภาวะผู้นำ.....	21
แบบภาวะผู้นำของเบลคและมูดัน.....	22
แบบภาวะผู้นำของเฮอร์เชย์และบลิงชาร์ด.....	23
แบบภาวะผู้นำของรคคิน.....	25
ภาวะผู้นำของสตรี.....	31
ความเป็นมาภาวะผู้นำของสตรี.....	31
โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 2.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
งานวิจัยในประเทศ.....	35
งานวิจัยต่างประเทศ.....	38
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	67
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	67
สมมติฐานของการวิจัย.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	74
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	74
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบของผู้นำทั้ง 4 แบบของเรดคิน..... 30
2.2	ข้อมูลโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 34
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2556 41
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 48
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ โดยรวมและรายด้าน 49
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในแบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ โดยรวมและรายข้อ 50
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน โดยรวมและรายข้อ 51
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในแบบผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ 52
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในแบบผู้นำ แบบมุ่งประสาน โดยรวมและรายข้อ 54
4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบคือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา..... 56

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ตารางจัดการของเบสคและมุดัน.....	22
2.2 รูปแบบภาวะผู้นำของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด.....	25
2.3 มิติทั้งสาม ของทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน.....	26
2.4 แบบของผู้นำพื้นฐาน.....	27
2.5 แบบของผู้นำที่ใช้ในการบริหาร.....	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของประเทศด้วย จึงต้องมีการร่วมมือจากทุกส่วนที่จะช่วยกันจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ให้มีการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่ต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) คือ สถานศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถือว่าเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่สำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานของความรู้ ความสามารถรวมถึงทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะเป็นกลไกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ผลการเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้โดย จะต้องอาศัยทั้งศาสตร์ (Science) คือการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของผู้บริหารแต่ละคนที่จะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการใช้ทฤษฎีความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม และการบริหารก็มีลักษณะที่เป็นศิลป์ (Arts) ซึ่งต้องรวมถึงความสามารถในการที่ผู้บริหารจะสามารถใช้การคิดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์และเลือกวิธีการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ (จันทร์านิ สงวนนาม. 2545 : 13)

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's (ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ. 2545 : 18) และในบรรดาปัจจัยพื้นฐานของการบริหารนั้น “คน” นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งปัจจัยด้านคนที่ทำงานด้านการพัฒนาการศึกษานั้นมีหลายส่วนด้วยกัน อาทิ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน ดังนั้นในการบริหารที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานพัฒนาการศึกษาได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสำคัญ คือ กล้าตัดสินใจ รู้ทันการเปลี่ยนแปลง

มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชี้อัตถ์และสร้างสรรค์ผลงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง มีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข รู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ และต้องบริหารงานให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ซึ่งจะเห็นว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นบทบาทของผู้นำในการบริหารที่จะทำให้เกิดความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้ด้วย (จวิต อรัญเวศ . 2544 : 17 - 18)

ผู้นำจึงมีความสำคัญในองค์การที่จะนำเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายของกลุ่มหรือหน่วยงาน ผู้นำต้องเชี่ยวชาญในการวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก เป็นผู้ติดตามดูแลให้ความสนับสนุน และช่วยเหลือ เป็นผู้รับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้น ๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับคนภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม (ชูชาติ พ่วงสมจิตร . 2544 : 6) โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น เรียกว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกหรือภาวะผู้นำนี้จะทำให้เกิดรูปแบบของผู้นำได้หลายรูปแบบดังที่ เรดดีน (Reddin . 1970 : 11-17 ; อ้างถึงใน กิติ ดยัคคานนท์ . 2543 : 40-41) ได้ค้นพบว่า มีผู้นำ 4 แบบในการบริหารจัดการองค์การ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน ที่เกิดจากภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน แบบของผู้นำแบบใดดีที่สุด ก็จะอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหารในการนำมาประยุกต์ ปรับปรุงและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ จึงจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำที่มีภาวะผู้นำให้เกิดพลังอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ในการจูงใจบุคคลทั้งหลายในองค์การ ให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร การวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การประเมินผลงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนและวัฒนธรรมที่ถูกต้องให้แก่องค์การ ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย

โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารหน่วยงานอื่นมักจะนิยมยกย่องให้ผู้ชายเป็นหัวหน้า เป็นผู้นำ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าค่านิยมที่ว่า เพศชายมีความแข็งแกร่ง มีความกล้าหาญ มีลักษณะของความเป็นผู้นำดีกว่าเพศหญิง และในอดีตที่ผ่านมาบทบาทของสตรีในการแสดงความสามารถต่างๆ ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองได้ถูก

จำกัดในกรอบวัฒนธรรม ประเพณีความเชื่อในเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางเพศและยังเป็นสาเหตุที่ทำให้หน้าที่หลักของผู้หญิงเป็นเพียงผู้ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน ปณนิบัติสามี เลี้ยงดูบุตร ขณะที่หน้าที่ในการเลี้ยงครอบครัวหรือการตัดสินใจเรื่องสำคัญเป็นเรื่องของฝ่ายชายทั้งหมดจนมีคำเปรียบเปรยว่า “ชายเท้าหน้าหญิงเท้าหลัง” (ปนัดดา เผือกพันธ์ และกัลยา กิตติธาดากุล, 2544 : 59) จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้สตรีไม่เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำ

สภาพสังคมไทยในอดีตมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่จำกัดบทบาทสตรีไทยซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำของสตรี ในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองหรือด้านอื่น ๆ สังคมมักไม่ยอมรับความสามารถของสตรีในบทบาทผู้นำโดยเห็นว่าสตรีเป็นเพศที่อ่อนแอ มีค่านิยมในเรื่องความสวยงามประกอบกับสรีระทางร่างกาย ทำให้สตรีมีข้อจำกัดในบทบาทอันเป็นผลทำให้มีสถานภาพด้อยกว่าเพศชายในทุก ๆ ด้าน และเห็นว่าสตรีควรมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เพียงในบ้านทำหน้าที่ดูแลครอบครัวและสั่งสอนบุตรหลานเท่านั้น แต่ปัจจุบันสภาพสังคมได้เปลี่ยนไปประกอบกับสตรีในปัจจุบันมีการศึกษามากขึ้น สังคมเปิดโอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองจนทำให้สตรีได้มีบทบาทในสังคมและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ จะเห็นได้ว่าในภาวะปัจจุบันสตรีมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร เป็นผู้นำมากขึ้น ได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในด้านการศึกษาของประเทศมากขึ้น ตั้งแต่ระดับสถาบันการศึกษาดัง ๆ จนถึงระดับกรม ระดับกระทรวง และคาดว่าในอนาคตสตรีจะมีโอกาสเท่าเทียมกับเพศชายมากขึ้น ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เพราะสังคมปัจจุบันต่างให้การยอมรับบทบาทของสตรีมากขึ้นว่ามีความสามารถในการบริหารงานได้ดีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเพศชาย จึงทำให้ความแตกต่างในบทบาททางเพศลดลง (สุพรรณิ มาตรโพธิ์, 2549 : 2) ซึ่งจากการศึกษาสถานภาพและบทบาทของสตรีไทย พบว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาสถานภาพและบทบาทของสตรีไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ในด้านครอบครัว สตรีไทยเป็นหัวหน้าครอบครัวประมาณร้อยละ 20 และในด้านการศึกษาพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นผู้หญิงสำเร็จการศึกษามากกว่าผู้ชาย ในระดับปริญญาโทผู้หญิง และผู้ชายมีจำนวนเท่ากัน แต่ในระดับปริญญาเอกเท่านั้นที่ผู้ชายสำเร็จการศึกษามากกว่าผู้หญิง (สุธีรา ทอมสัน และเมธิณี พงษ์เวช, 2538 : 11 ; อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2543 : 77)

ปัจจุบันพบว่า สตรีมีบทบาทเป็นผู้นำในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้น ตำแหน่งทางกรบริหารประเทศ หรือตำแหน่งทางราชการ เช่น ตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตำแหน่งปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก็ล้วนแต่เป็นสตรี และมีนักวิจัย นักสังเกตการณ์หลายคนกล่าวว่า เพศหญิงจะมีพฤติกรรมและมีแนวทางที่เหมาะสมในภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่เป็นเพศหญิงมักสนับสนุนการทำงานร่วมกันรวมถึงการอบรมสมาชิกของกลุ่มด้วยความเห็นอกเห็นใจมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้ผู้นำเพศหญิงสามารถกระตุ้นสมาชิกของกลุ่มในการ

ตัดสินใจได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 94) ในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการยอมรับให้ผู้นำที่เป็นสตรีได้บริหารงานก็ตาม แต่ก็มีปัญหาอุปสรรคบางประการที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมักมีอุปสรรคในการบริหารงาน โดยเฉพาะการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นชาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามทฤษฎีของ เรดดีน (Reddin) ซึ่งจำแนกแบบของผู้นำออกเป็น 4 แบบ เนื่องจากทฤษฎีของเรดดีนเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางและมีแนวความคิดในการพิจารณาผู้นำด้วยทัศนคติที่กว้างที่สุดในการทำงาน ซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำงานและให้ความสำคัญกับงานแล้ว ยังมุ่งเน้นประสิทธิผลของงานด้วย โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสตรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรมย์ เขต 2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรมย์ เขต 2
3. เป็นสารสนเทศและข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสตรีให้สอดคล้องกับความต้องการของครู และเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรมย์ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรมย์ เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในความเป็นภาวะผู้นำ 4 แบบ ตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมายของเรดดีน (Reddin, 1970 : 10-17 ; อ้างถึงใน กิติ ตยัคคานนท์. 2543 : 40-41) ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์

1.2 ผู้นำแบบมุ่งงาน

1.3 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

1.4 ผู้นำแบบมุ่งประสาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูรริรมย์ เขต 2 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 แห่ง มีจำนวนครู 285 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608-610) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก ได้จำนวนครู 165 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒทางการศึกษา

3.1.1.1 ระดับปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 - 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามแบบของผู้นำ 4 แบบ ดังนี้

1.1 แบบมุ่งเกณฑ์ หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ เป็นผู้นำที่มีลักษณะปลีกตัว ให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้การสื่อสารน้อยในทุกทางและให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องของกฎเกณฑ์และกรรมวิธีต่าง ๆ ทำงานอย่างระมัดระวัง เป็นนักอนุรักษ์นิยม ชี้คกระบวนการและข้อเท็จจริง เข้าระเบียบ ชอบวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ชี้คความถูกต้องแน่นอน ไม่ชอบการชี้คหุ่ย มีความสุขุมรอบคอบ อดทน ใจเย็น

1.2 แบบมุ่งงาน หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต ทำงานในรูปของคณะกรรมการ แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นและยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควร มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและชอบใช้อำนาจ

1.3 แบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูงแต่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานต่ำ เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เป็นคนเรียบร้อย ชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่น ไม่โอ้อวดตนเอง ชอบ

สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ ชอบสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาสและมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี

1.4 แบบมุ่งประสาน หมายถึง เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานไปพร้อม ๆ กัน เท่า ๆ กัน เป็นผู้นำที่ประสานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบการประชุม ชอบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่หวังเรื่องอำนาจ กำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมายอุดมคติ เป้าหมายและนโยบาย เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าจะไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของงาน จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนที่เป็นสตรี ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

4. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติการสอน แบ่งเป็น

4.1 ระดับปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การสอนของครู แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 - 10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี

6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 หมายถึง สำนักงานที่ทำหน้าที่ดูแลจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาใน 5 อำเภอ คือ อำเภอกระสัง อำเภอประโคนชัย อำเภอพลับพลาชัย อำเภอบ้านกรวด และอำเภอห้วยราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในหัวข้อต่างๆ เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
3. แบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)
 - 3.1 แบบภาวะผู้นำของเบลคและมูตัน
 - 3.2 แบบภาวะผู้นำของฮอร์เชย์และบลิงชาร์ด
 - 3.3 แบบภาวะผู้นำของเรดคิน
4. ภาวะผู้นำของสตรี
 - 4.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรี
 - 4.2 โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” (Leader) ไว้หลายท่าน ดังนี้

กวี วงศ์พูน (2542 : 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือก หรือ ยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมจิตวิทยาของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม ได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

กิติ ดยัคคานนท์ (2543 : 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือ ได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางไม่ดีก็ได้ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้นำคือผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจ

มัลลิกา คันสอน (2545 : 164) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้กลุ่มดำเนินงาน อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลที่มีในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามทิศทางที่ตนต้องการ โดยที่ผู้นำยังมีส่วนสร้างวิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มและสมาชิก สร้างความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มและความผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546 : 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้ง ขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ มีความเป็นผู้นำ

จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 30-31) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ บุคคลผู้ผลักดัน ผู้คลานศาล ผู้ร่วมสร้างพลัง ผู้สร้างแรงใจกระตุ้นผู้ก่อให้เกิดพลังการปฏิบัติการ การดำเนินการของสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการและนอกจากนั้นยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับ การโน้มน้าว มีอิทธิพลกับกลุ่มคน ดังนั้นสาระของภาวะผู้นำจึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่น โดยสามารถทำให้ผู้อื่นทำบางอย่างตามเป้าหมาย และแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนด้วยตัวของเขาเองได้

สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549 : 10) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง ให้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมคิด บางโม (2550 : 229) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินการต่าง ๆ

ดับปริน (Dubrin. 1998 : 431 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 12) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าเป็นผู้ที่สมาชิกยอมรับให้มีอิทธิพลในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามทิศทางที่ตนต้องการ ทำหน้าที่กำหนด วินิจฉัย ตัดสิน สั่งการ สร้างแรงจูงใจหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรและนโยบายทิศทางขององค์กร โดยได้รับความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

คุณลักษณะของผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร ลักษณะของผู้นำก็แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ซึ่งผู้นำที่ดีนั้น นอกจากจะมีแบบของผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ซึ่งในสภาวะปัจจุบันนี้ถือว่า การเป็นผู้นำนั้นสามารถเรียนรู้ ฝึกฝนและเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรมี เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป จะเห็นได้ว่าแบบของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำนั้น

มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้
พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 69-70) สรุปคุณสมบัติที่ดีของผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีสติปัญญาดี

1.1 ความสามารถในการเชิงจินตนาการ (Imagination)

1.2 ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) มีความกระตือรือร้นที่จะชวนขยายหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.3 มีวิจารณญาณ (Judgment) มีความคิดในการตัดสินใจหรือวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาต่าง ๆ ไปในทางที่ถูกต้อง ตรงกับข้อเท็จจริงและศีลธรรมอันดี

1.4 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง ทั้ง การปรับตัวของผู้นำเอง และการนำกลุ่มไปในทิศทางที่มั่นคงได้โดยสม่ำเสมอ ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงหรือผลักดันไปในแนวทางใด

1.5 มีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Alertness) ทั้ง ภายใน ภายนอกกลุ่มและปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

3. คำนึงถึงขวัญและกำลังใจ คำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจงานของกลุ่ม

4. ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม เหนือกว่าทางความคิด ผลงาน สถานะ ในองค์กรและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่น มีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5. ผู้นำที่ดีต้องมีอารมณ์คงที่ (Well-Balanced) มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์อันเป็นวิกฤติ

6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic Man) ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ กลยุทธ์อาจถูกกำหนดมาในวัตถุประสงค์นโยบาย ระเบียบวิธี งบประมาณหรือแม้แต่กฎเกณฑ์ใด ๆ ก็ตาม การวางกลยุทธ์จะกระทำได้ผลเพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ

6.1 โอกาสในตลาด (Market Opportunity) ในขั้น นี้ผู้บริหารจะมองไปข้างหน้าและประเมินว่ามีโอกาสประกอบการธุรกิจในตลาดอย่างไรบ้าง

6.2 ความสามารถและทรัพยากรขององค์กร (Corporate Competence and Resources) ผู้บริหารต้องประเมินถึงความพร้อมตลอดจนจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรและความสามารถในการพัฒนาองค์กรในอนาคต

6.3 ค่านิยมและอุดมการณ์ของผู้บริหารระดับสูง (Management Value and

Aspirations) หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารต้องการให้องค์กรทำอะไรหรือเป็นอะไรได้บ้าง

6.4 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

7. ต้องมีอำนาจ (Power) อำนาจเป็นของคู่กับผู้นำและอาจเกิดขึ้นโดยความสามารถในการสร้างความเชื่อถือและอาจเกิดจากการบังคับบัญชาโดยตรง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 36-38) สรุปลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพทั่วไป

(General Personality Traits) ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น ในตนเอง (Self-confidence)
2. การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness)
3. ลักษณะที่เด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็น

ได้ชัดในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics)

3.1.1 กระจับกระจ่าง

3.1.2 กระจ่างกระจ่าง

3.2 ภูมิหลังทางสังคม (Social Background)

3.2.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

3.3 สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability)

3.3.1 การตัดสินใจ วิจาร์ณญาณ

3.3.2 ความรู้

3.3.3 ทักษะการพูด

3.4 บุคลิกภาพ (Personality)

3.4.1 กระตือรือร้น

3.4.2 มีความคิดสร้างสรรค์

3.4.3 ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม

3.4.4 ความเชื่อมั่น ในตนเอง

3.5 ลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-related Characteristics)

3.5.1 มีกระตือรือร้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

3.5.2 แรงกระตือรือร้นที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบ

3.5.3 มีความรับผิดชอบต่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.5.4 การมุ่งมั่น ในการทำงาน

3.6 ลักษณะด้านสังคม (Social Characteristics)

3.6.1 ความสามารถที่จะสร้างความร่วมมือ

3.6.2 ความร่วมมือ

3.6.3 ความเป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง

3.6.4 ความสามารถด้านสังคม ทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล

3.6.5 การมีส่วนร่วมในสังคม

3.6.6 รู้จักกาลเทศะ มีความสามารถในการเจรจา

4. เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion)

5. การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness)

6. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

7. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

8. มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor)

9. ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร (Warmth)

10. มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด ความผิดหวัง หรือความคับข้องใจ (High

Tolerance for Frustration)

11. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and Self Objectivity)

สมชาติ กิจยรรยง (2544 : 10) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่น่าเชื่อถือและสร้างความ

เชื่อมั่นให้กับทีมงานว่า ต้องประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพ กิริยาท่าทาง การแต่งกาย การวางตัวเหมาะสม

2. อารมณ์มั่นคง อารมณ์ดี

3. มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ

4. มีความประพฤติดี

5. เสมอต้นเสมอปลาย

6. หวังดีและปรารถนาดีกับลูกน้อง

7. ช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อความก้าวหน้า

8. กล้าแสดงออก

9. มั่นใจและวางใจตัวเอง

10. ดำเนินเพื่อก่อมิใช่ทำลาย

11. ชม แสดงน้ำใจ เมื่อประสบความสำเร็จ

12. ไม่หลงตัวเอง ไม่ลำเอียง

13. เปิดใจให้กว้าง รับฟัง ทุกคน ทุกปัญหา

14. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทันเหตุการณ์

ในส่วนของคุณลักษณะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Ineffective Leadership) นั้น มีผู้กล่าวถึงไว้ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 72) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มองหาผลประโยชน์เพื่อตน (Looking for Personal Gain at Expense of Others)
2. ขาดการประชาสัมพันธ์ (Failure to Communicate)
3. ไม่สนใจกับความเป็นอยู่ของเพื่อนสมาชิก (No Concern of Welfare of Subordinates)
4. วิจารณ์ต่อหน้าธารกำนัล (Critic Publicly)
5. ไม่ยุติธรรม (Unfair-Inconsistent)
6. แกล้งหน่วงเหนี่ยวการเลื่อนตำแหน่ง (Harassment-Threats-Pulling Rank)
7. บอกพร่ำเพรื่อ (Over Supervising)
8. เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี (Bad Example)
9. ไม่มีระเบียบ (Mishandling of Discipline)
10. เกียจคร้านไม่เกี่ยวข้องกับใคร (Lazy not Involved)

สอดคล้องกับ ลิขิต ธีรเวคิน (2546 : 9) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้นำไว้ดังนี้

1. พูดยานเชื่อถือไม่ได้
2. ไม่กล้าตัดสินใจ ลังเล ไม่กล้ารับผิดชอบ
3. ใช้วาทศิลป์ในการชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจผิดเพื่อเอาตัวรอด
4. ขาดวิสัยทัศน์
5. ไม่เปิดกว้างให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เอาแต่กลุ่มของตน
6. ไม่รู้จักแพ้ รู้จักชนะ ตั้ง อยู่บนวัฒนธรรมแบบนักเลง
7. ใช้อำนาจกลั่นแกล้งคู่ต่อสู้ ข่มเหงรังแกผู้ที่อ่อนแอกว่า โดยถือว่ามีอำนาจอยู่ในมือ
8. กลบเกลื่อนความผิดของตนเอง โยนความผิดให้ผู้อื่น โดยไม่มีหิริ โอดตปปะ
9. กอบโกยผลประโยชน์เพื่ออำนวยความสะดวกความสุขของตนเองและครอบครัว
10. ขาดความรู้ความสามารถ ไม่มีอุดมการณ์
11. สร้างภาพ ขยายคุณสมบัติส่วนตัวและผลงานเกินกว่าความเป็นจริงในขณะเดียวกัน ก็พยายามเกลี้ยผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

12. เห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าผลประโยชน์ขององค์กร

มัลลิกา คั่นสอน (2545 : 164) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เป็นที่ยอมรับและเกิดผลที่ต้องการ
2. ความสามารถในการชักจูงบุคคลและกลุ่มอย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์
3. ความสามารถที่จะชักนำให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมายและความสามารถในการทำงาน

ให้กับกลุ่ม

4. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ลิขิต ชีรวะดิน (2546 : 9) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำในยุคปัจจุบัน ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา
2. มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบและมีความมุ่งมั่น
3. ปฏิบัติงานอย่างมีกฎเกณฑ์
4. มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอุดมการณ์
5. เสียสละและอดทน
6. มีเมตตาธรรม
7. มีความรู้อย่างกว้างขวางในทุก ๆ ด้าน
8. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสอดคล้องกับศักยภาพ
9. ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
10. กระจายอำนาจ มอบหมายงานให้ผู้อื่นรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
11. แก้ไข ปรับปรุงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
12. มีทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ
13. ประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร
14. สามารถกอบกู้วิกฤตเพื่อกลับเข้าสู่ภาวะปกติและพร้อมที่จะก้าวต่อไปข้างหน้าตาม

วิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้

15. ชี้แจงถึงเหตุผล นโยบายต่าง ๆ และรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
- กัลยาณี สูงสมบัติ (2556 : unpagged) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่า

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจ

ต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะ กลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะ ความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขาชอบรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้น เขา จะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือ ผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีที่จะสามารถนำไปใช้บริหารองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ เป็นผู้มีสติปัญญาดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถในการบริหาร วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความอดทน มีเหตุผล มีความรับผิดชอบสูง กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบและมีความมุ่งมั่น เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงขวัญและกำลังใจ คำนึงถึงความรู้สึกและความพอใจงานของกลุ่ม เป็นนักกลยุทธ์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและ เป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นตัวแทนขององค์การ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นเสมือนหลักในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานของส่วนรวม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์การ มีนักวิชาการ ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

เครช และ บัลลาซ (Krech & Ballauhy. Unpaged ; อ้างถึงใน เมธี ปิณฑนานนท์. 2536 :

24) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive)
2. ผู้นำในฐานะนักวางแผน (The Leader as Planner)
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy)
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert)

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (The Leader as External Group)
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม (The Leader as Controller of

Internal Relation)

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้รางวัลหรือโทษ (The Leader as Survey of Rewards and Punishment)
8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The Leaders as Arbitrator and Mediator)
9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leaders as Exemplary)
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leaders as Symbol of the Group)
11. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ (The Leaders as Substitute for Individual

Responsibility)

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leaders as Ideologist)
13. ผู้นำในฐานะบิดา (The Leaders as Father Figure)
14. ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน (The Leaders as Scapegoat)

เมธี ปิณฑานนท์ (2536 : 7) ได้สรุปว่า หน้าที่ของผู้นำนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้นำใน
วงการศึกษาหรือวงการอื่น ๆ ต้องมีหน้าที่อย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. ต้องจำกัดความมุ่งหมายต่างๆ และรักษาทิศทางของเป้าประสงค์ขององค์กรหรือของ
กลุ่ม
2. จัดหาแนวทางที่จะสามารถทำให้เป้าประสงค์บรรลุผล
3. จัดทำและรักษาโครงการขององค์กรหรือของกลุ่ม
4. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ซึ่งกันและกัน

5. รักษาการปฏิบัติงานของกลุ่มและความพอใจของสมาชิก

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 20) ได้กล่าวถึงหน้าที่ต่าง ๆ ของผู้นำ ดังนี้

1. ผู้นำจะต้องวางแผนงานและกำหนดจุดมุ่งหมาย ซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่าการวางแผน
2. ผู้นำจะต้องวางแผนงานและอุปกรณ์เพื่อทำกิจกรรม ซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่าการจัดการ
3. ผู้นำจะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่าการจัดการบุคลากร
4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำในการทำงานของคนงาน ซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่าการสั่งการ
5. ผู้นำจะต้องควบคุมกิจกรรมของคนงาน ซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่าการควบคุม

ส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำตามทัศนะของ สมชาติ กิจบรรจง (2544 : 24-27)

จำแนกออกเป็น 6 ประการ คือ

1. สร้างความเข้าใจในองค์กรให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
3. การวางแผนและกำหนดงาน
4. การพัฒนาคนทำงาน
5. หาวิธีจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
6. การปรับปรุงตนเอง

ขณะที่ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 24-25) กล่าวว่าหน้าที่ของผู้นำในการบริหารมีดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing)
3. การนำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)
5. การตัดสินใจ (Decision Making)
6. การใช้อิทธิพล (Influencing)
7. การสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationship)

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำนั้นครอบคลุมไปถึงการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทด้านวิชาการ บทบาทระหว่างบุคคล บทบาททางด้านข่าวสารข้อมูล บทบาทในการตัดสินใจ บทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ โดยพยายามประสานและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยความสามารถที่แตกต่างและหลากหลายของแต่ละคน ซึ่งผู้นำต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญของความเป็นผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้หลายท่าน ดังนี้
 จุมพล หนีมพานิช (2543 : 1-2) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ผู้ตามเมื่อได้รับอิทธิพลจากผู้นำจะเข้าไปผูกพันด้วยความเต็มใจในการกระทำหรือในพฤติกรรมที่ผู้ตามมีความรู้สึกว่ามีความชอบธรรมสำหรับ ผู้นำที่จะใช้อิทธิพล หรือหมายถึงความสามารถที่จะชักจูง หวานล้อมให้ผู้อื่นแสวงหาเป้าหมาย และเทคนิคที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นไปถึงเป้าหมาย

ชาลวีย์ อาจินสมาจาร (2543 : 9) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างโอกาสให้พนักงาน และบุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

ประเวศ วะสี (2544 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับ และเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำอาจมีในบิดามารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการเมืองหรือบุคคลอื่น ๆ และภาวะผู้นำอาจจะมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ใช่ก็ได้

มัลลิกา ดันสอน (2545 : 165) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะโน้มน้าว ชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นิคข์ สัมมาพันธ์ (2546 : 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่ม และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

สุรชัย คุ่มสิน (2546 : 15) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนี้

พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์ (2548 : 176) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวใจสมาชิกในกลุ่มให้ยอมรับและทำตามได้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัย คือ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) และสถานการณ์ (Situation)

วาโร เห่งสวัสดิ์ (2549 : 18) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ฮาลพิน (Halpin, 1966 : 27-28 ; อ้างถึงใน อุบล โสภากาศ, 2549 : 17-18) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะไว้ว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

โคล (Cole. 1996 : 213 ; อ้างถึงใน นภวรรณ คณานุรักษ์. 2552 : 139) กล่าวว่า
ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนกับกระบวนการที่มีพลวัต ที่มีบุคคลหนึ่งสามารถเข้าไปมีอิทธิพลเหนือ
บุคคลอื่น ที่จะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้บรรลุตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม

กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์ (2553 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้
ศิลปะความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตามให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กัลยาณี สูงสมบัติ (2556 : unpagged) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือ
พฤติกรรมการใช้อิทธิพลเพื่อควบคุม สั่งการ เคลี้ยกล่อม จูงใจ ให้ผู้ตามหรือกลุ่ม ปฏิบัติตามเพื่อ
การบรรลุเป้าหมาย หรือความเป็นผู้นำนั่นเอง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่มี
อิทธิพลที่จะ โน้มน้าวใจสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การให้ยอมรับและประพฤติปฏิบัติตามแนวทาง
ที่ประสงค์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 410) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ
(Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นจุดดวงประทีปขององค์การ
เป็นตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมแหล่งพลังของบุคคลในองค์การ ผู้นำมีบทบาทที่สำคัญคือ
การให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มองค์การหรือความสำเร็จของเป้าหมาย ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำของ
องค์การจะต้องเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ (Cooperation) อย่างดีระหว่างสมาชิก
ฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ต่างก็ต้องรับบทบาทของความเป็น
ผู้นำทั้งสิ้น และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารจะต้องสามารถรวมพลัง และใช้ประโยชน์
ของคนงาน ให้ช่วยกันทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และหากพิจารณาถึงผลงานด้านต่าง ๆ
ขององค์การแล้ว จะเห็นว่าผลงานเหล่านั้น มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของความเป็นผู้นำของ
ผู้บริหาร และจะเห็นว่าความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในหน้าที่ด้านต่าง ๆ
ขององค์การ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคนงานและจะเป็นผลของ
การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถ อาจจะมีผล
ทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนงาน ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยเหลือให้
องค์การประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความเป็นผู้นำจะเป็น สิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วย
ให้องค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รววิทย์ จินดาพล (2542 : 30) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ
4 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing Direction) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะยาว โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและคิคาหาคุสโลบายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ต้องการ

2. การรวมใจคน (Aligning People) หมายถึง ความสามารถในการรวมใจคนโดยการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทางทั้งโดยทฤษฎี และการปฏิบัติผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้เข้าใจและยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์และคุสโลบายที่ผู้นำมีต่อองค์กร

3. การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ (Motivating and Inspiring) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น เพื่อเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้หลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของมนุษย์สร้างความเปลี่ยนแปลงในลักษณะปลุกเร้าความสนใจและมีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

4. การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม (Value) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสม ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์ ใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ สร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สร้างค่านิยมของบุคคลให้ผสมผสานกับเป้าหมายขององค์กร

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจพึงพอใจ และในขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาสู่โรงเรียน โดยภาวะผู้นำจะเป็นตัวกำหนดแบบความเป็นผู้นำในการบริหารองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะนำเสนอแบบของภาวะผู้นำต่อไป

แบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)

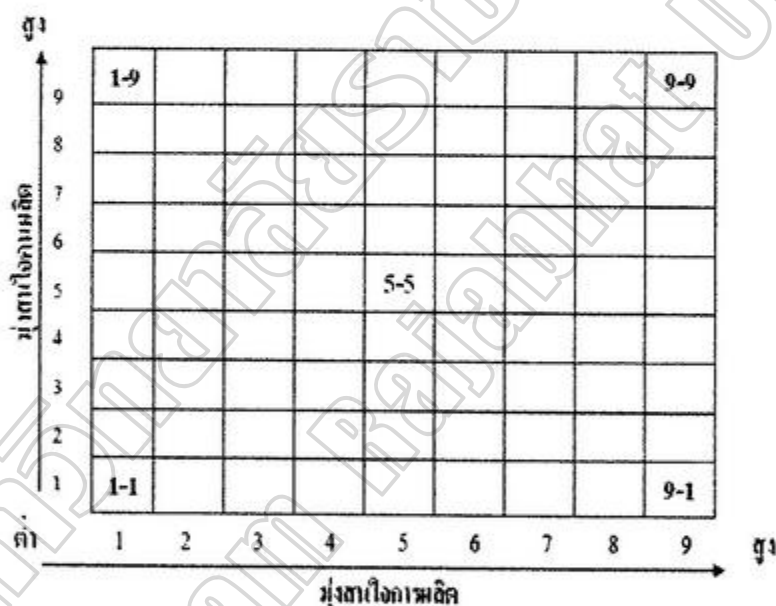
แบบของผู้นำหรือวิธีการของความเป็นผู้นำที่ผู้บริหารแต่ละคนนำมาใช้ในการบริหารองค์กรนั้นย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในความสำเร็จขององค์กร แบบของผู้นำมีได้หลายแบบ หลายลักษณะ สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมและปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารจะแสดงแบบของผู้นำในการบริหารงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งแบบของผู้นำสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้นำได้เป็นอย่างดีและการเลือกใช้แบบของผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ตั้งใจในการทำงานตลอดจนนำพาเอาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

แบบภาวะผู้นำของเบลคและมุตตัน

เบลค และมุตตัน (Blake & Mouton. 1964: unpagged ; อ้างถึงใน ยุทธนา พรหมณี. 2556 : 8) ได้เป็นผู้คิดดาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในดาข่ายการจัดการ ประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ

1) มิติมุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production) มีความหมายถึงการที่ผู้นำสนใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณภาพของการตัดสินใจเลือกนโยบาย วิธีการและกระบวนการผลิต การให้มีความวิจัยเกี่ยวกับการผลิต คุณภาพของการบริการ งานที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณของผลผลิต

2) มิติมุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People) คือการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเต็มใจยอมรับในเป้าหมาย ของงาน ผู้นำยอมรับและยกย่องในเกียรติของลูกน้อง สร้างความรับผิดชอบระหว่างลูกน้องกับตนเอง จัดสภาพการทำงานที่ดีให้ และพยายามสร้างความพอใจในการมีความสัมพันธ์จากพฤติกรรมผู้นำของเบลคและมุตตันดังกล่าวแสดงได้ดังภาพประกอบ 2.1 (ยุทธนา พรหมณี. 2556 : 8)



ภาพประกอบ 2.1 ตารางการจัดการของเบลคและมุตตัน

ตามแนวคิดของเบลคและมุตตัน พบรูปแบบของผู้นำ 81 รูปแบบแต่ที่นิยมมี 5 รูปแบบ

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์ที่สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ มุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

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

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

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกสนานผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติ ในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า คนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

แบบภาวะผู้นำของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard)

เฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988 ; อ้างถึงใน ปราโมศ อิศโร, 2554 : 36-38) ได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ทฤษฎีนี้มุ่งให้ความสำคัญกับผู้ตามว่ามีความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิภาวะ (Maturity) หรือไม่ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่เลือกใช้แบบของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับ

ความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยความพร้อมในที่นี้หมายถึง ความสามารถ (Ability) และ ความมุ่งมั่นหรือความเต็มใจ (Willingness) ของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนจะมีความพร้อม ในลักษณะที่มีความแตกต่างกันตามแนวคิดของเฮร์เชย์ และบลังชาร์ด ได้แบ่งกลุ่มของผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชาไว้ 4 กลุ่มด้วยกันคือ

1. ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความสามารถและมุ่งมั่นในการทำงาน (R1) เป็นผู้มีความพร้อม อยู่ในระดับต่ำ
2. ผู้ปฏิบัติงานที่ขาดความสามารถแต่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (R2) เป็นผู้มี ความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแต่ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน (R3) เป็นผู้มี ความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง - สูง
4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (R3) เป็นผู้มี ความพร้อมอยู่ในระดับสูง

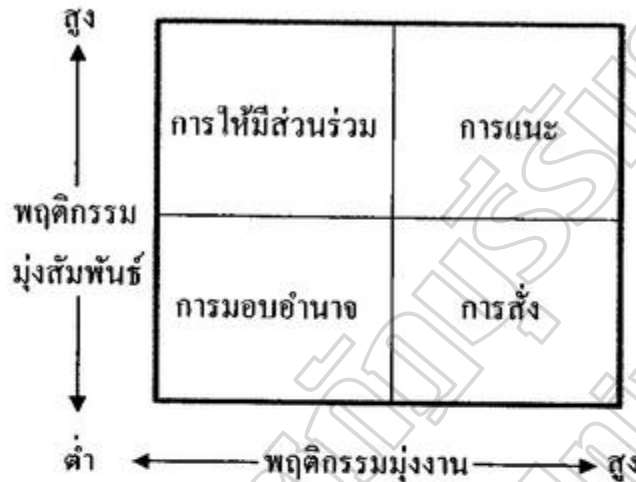
ตามลักษณะความพร้อมของผู้ตามที่แตกต่างกันดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องใช้ผู้นำที่มี คุณลักษณะและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงเกิดรูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องสอดคล้อง กับสถานการณ์ คือ ความพร้อมของผู้ตามอย่างเหมาะสม คือ

1. ผู้นำแบบสั่งงาน (Telling) จะมีพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตมาก ให้ ความสำคัญกับคนน้อย มีการออกคำสั่งให้ปฏิบัติ และควบคุมการทำงานทุกขั้นตอน ซึ่งจะเหมาะ กับผู้ตามประเภท R1 ซึ่งมีความพร้อมต่ำ
2. ผู้นำแบบสอนงาน (Selling) ผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมแบบมุ่งงานและมุ่งคน มี การอธิบายแนะนำ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ซักถามเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เหมาะสมกับผู้ตามประเภท R2 เพราะเป็นผู้ที่มีความเต็มใจในการทำงาน แต่ขาดความรู้ทักษะ ในการทำงาน
3. ผู้นำแบบร่วมงาน (Participating) ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมาก แต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ซึ่งจะเหมาะสมกับความพร้อมผู้ตามประเภทนี้ คือ เขามีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากแต่ขาดความเต็มใจ เพราะผู้นำไม่เอาใจใส่หรือให้ความสำคัญบุคคล เหล่านี้ คือ ผู้อาวุโสทั้งหลายในหน่วยงานนั่นเอง พฤติกรรมของผู้นำจะต้องใช้การระดมความคิด จากกลุ่ม เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการและเป้าหมาย ของงาน
4. ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบที่ให้ความสำคัญ กับคนและงานน้อยทั้งคู่ จะควบคุมดูแลในลักษณะกว้าง ๆ เพียงกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ



วท
371-201
198330
รชธธ
๒๕๕๕

องค์การ ส่วนการปฏิบัติงาน การตัดสินใจจะมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระ ในการดำเนินงาน เพราะผู้ตามประเภทนี้มีความพร้อมทั้งความสามารถ และความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับสูง จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ดังภาพประกอบ 2.2 (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540 : 97)



ภาพประกอบ 2.2 รูปแบบภาวะผู้นำของ เฮอร์เชย์ และบลังชาร์ด

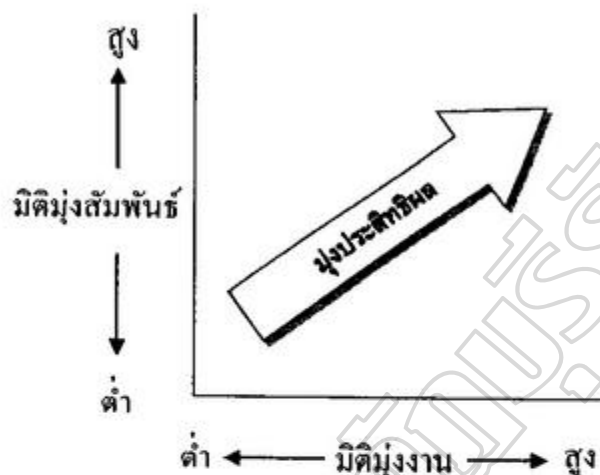
แบบภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin)

ทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน (Reddin . 1970 : unpagged ; อ้างถึงใน ยุทธนา พรหมณี. 2556 : 10) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้น จะต่างกันก็เพียง แต่ว่าแบบของผู้นำแต่ละคน ไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจ ยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไป แต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

เรดดินพัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ Fiedler เป็นพื้นฐาน แนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของเรดดิน แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก
2. มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ใจกว้างใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

จากแนวคิดพื้นฐานของเรคคิน แสดงได้ดังภาพประกอบ 2.3 (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540 : 80)

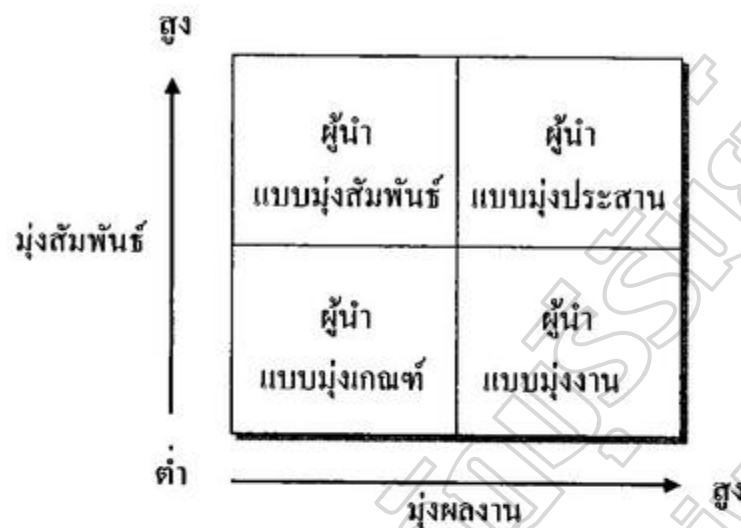


ภาพประกอบ 2.3 มิติทั้งสาม ของทฤษฎี 3 มิติของเรคคิน

ทฤษฎีของ เรคคิน (Reddin) นั้น มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีที่มีประโยชน์นั้นอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ นั้นอาจมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ นอกจากนี้ยังได้ตั้งชื่อแบบของผู้นำโดยพิจารณาจากการผสมผสานของ 2 มิติ คือ มิติงานและมิติมนุษยสัมพันธ์ ไว้ 4 แบบ คือ

1. แบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและมนุษยสัมพันธ์น้อยมาก เรียกว่า ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ (Separated)
2. แบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่ามนุษยสัมพันธ์ เรียกว่า ผู้นำแบบมุ่งงาน (Dedicated)
3. แบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์มากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย เรียกว่า ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Related)
4. แบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้ง ในด้านงานและมนุษยสัมพันธ์สูง เรียกว่า ผู้นำแบบมุ่งประสาน (Integrated)

จากแบบผู้นำดังกล่าว แสดงได้ดังภาพประกอบ 2.4 (กิติ ดยัคคานนท์, 2543 : 43)



ภาพประกอบ 2.4 แบบของผู้นำพื้นฐาน

จากมิติมุงงานและมิติมุงสัมพันธ เรดดีน (Reddin . 1970 ; unpagged ; อ้างถึงใน กิติ ดยัคคานนท์, 2543 : 46-50) จำแนกแบบประสิทธิภาพของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1. แบบที่มีประสิทธิผลสูง 4 แบบ

1.1 แบบทำงานตามสั่ง (Bureaucrat) บริหารงานโดยยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ชอบการตรวจสอบรายละเอียดของงาน ชอบอ้างเหตุผล มีความยุติธรรม ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาของผู้อื่น ๆ ชอบทำงานประจำมากกว่างานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสนใจการทำงานแต่ไม่สนใจความสำเร็จของงานและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน จึงไม่มีการวางแผนระยะยาว

1.2 แบบนักพัฒนา (Developer) บริหารงานโดยยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภูมิใจให้คนทำงานและมอบงานใหม่ ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความฉลาดและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 แบบเผด็จการมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) บริหารงานโดยมีลักษณะของผู้เผด็จการ แต่สามารถใช้ลักษณะดังกล่าวอย่างนุ่มนวลกว่า มีความคิดริเริ่ม กระตือรือร้น ให้การยอมรับ มีการประเมินผลงานทั้ง ทางด้านปริมาณและคุณภาพ

1.4 แบบนักบริหาร (Executive) บริหารงานโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม ใช้วิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ตั้ง มาตรฐานการทำงานไว้สูงและช่วยให้มีการทำงานให้ได้ผลงานสูงขึ้นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถประสานงานกับคนอื่นได้ดี รู้จักนำความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. แบบที่มีประสิทธิผลต่ำ 4 แบบ

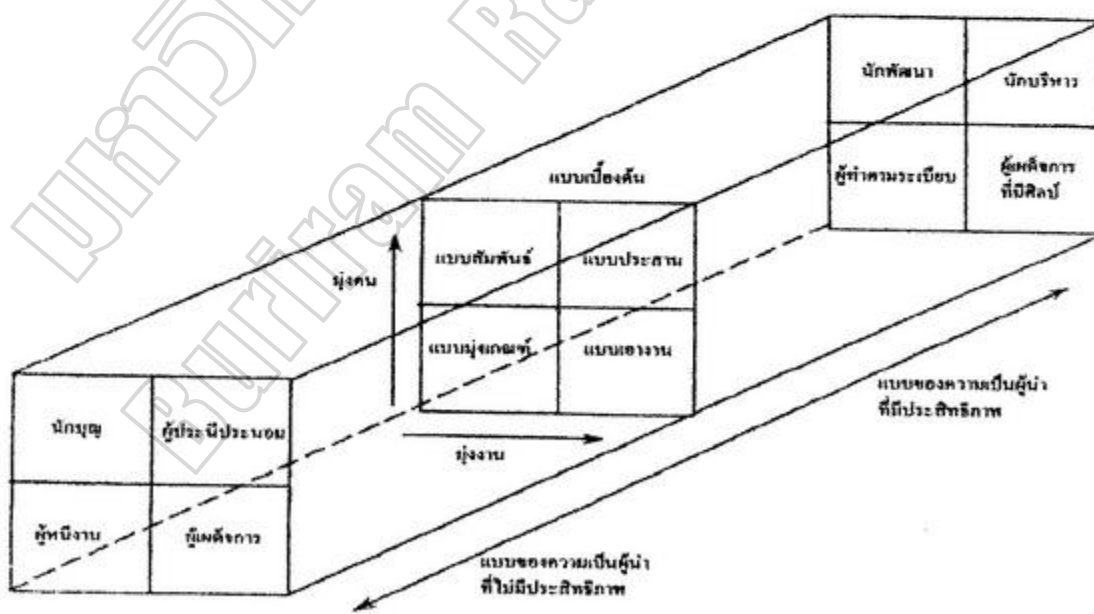
2.1 แบบหนีงาน (Deserter) บริหารงานตามระเบียบแต่ขาดความสนใจ หลีกเลียงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรับผิดชอบ การให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ความเห็น ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจแคบ ชอบขัดผู้อื่น ทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยากต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ขาดการติดต่อสื่อสารและขาดความกระตือรือร้น

2.2 แบบนักบุญ (Missionary) บริหารงานโดยใช้ความเมตตา นึกถึงแต่คนมากกว่างาน ถือว่าความสัมพันธ์อันดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญกว่าผลผลิตของงาน ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ร่วมงาน ชอบหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง เห็นทุกสิ่งเป็นเรื่องง่าย ไม่ชอบคิดริเริ่มในการทำงานใด ไม่วิพากษ์วิจารณ์ของผลงานหรือมาตรฐานและการควบคุม ถือว่าการทำงานที่ดีที่สุดคือการทำตามสบายเรียบร้อยเอาไว้

2.3 แบบเผด็จการ (Autocrat) บริหารแบบมุ่งงานอย่างเดียว ไม่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ยึดความสำคัญของงานเป็นหลักชอบวิจารณ์ ชอบข่มขู่ ชอบการตัดสินใจคนเดียว ต้องการให้คนอื่นฟัง และทำตาม มีความเด็ดขาดในการขจัดปัญหา ความขัดแย้งมีการสื่อสารทางเดียวคือจากบนลงล่าง ชอบสร้างความหวาดกลัว

2.4 แบบประนีประนอม (Compromiser) บริหารงานโดยขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ในบางครั้ง อาจยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมมากเกินไปหรือใช้วิธีการประสานงานและมุ่งสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม

จากแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ แสดงได้ดังภาพประกอบ 2.5 (สมยศ นาวิการ. 2544 : 153)



ภาพประกอบ 2.5 แบบของผู้นำที่ใช้ในการบริหาร

กิติ คยัคคานนท์ (2543 : 40-41) ยังได้จำแนกแบบของผู้นำตามทฤษฎีของเรดดีน (Reddin) ไว้ 4 แบบ ดังต่อไปนี้

1. แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated Style) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ เป็นผู้นำที่มีลักษณะปลีกตัว ให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้การสื่อสารน้อยในทุกทางและให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องของกฎเกณฑ์และกรรมวิธีต่าง ๆ ทำงานอย่างระมัดระวัง เป็นนักอนุรักษ์นิยม ยึดกระบวนการและข้อเท็จจริง เข้าระเบียบ ชอบวางกฎเกณฑ์ต่างๆ ยึดความถูกต้องแน่นอน ไม่ชอบการยืดหยุ่น มีความสุขุมรอบคอบ อดทน ใจเย็น
2. แบบมุ่งงาน (Dedicated Style) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำประเภทนี้ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต ทำงานในรูปของคณะกรรมการ แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และชอบคิดริเริ่ม ชอบการประเมิน ชอบการแนะนำ ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นและยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควร มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและชอบใช้อำนาจ
3. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related Style) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูงแต่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานต่ำ เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เป็นคนเรียบร้อย ชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่น ไม่โอ้อวดตนเอง ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้ง ไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ ชอบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาสและมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี
4. แบบมุ่งประสาน (Integrated Style) เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานไปพร้อม ๆ กัน เท่า ๆ กัน เป็นผู้นำที่ประสานแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบการประชุม ชอบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่หวังเรื่องอำนาจ กำหนดหน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมายอุดมคติ เป้าหมายและนโยบาย เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความมีประสิทธิภาพของงาน จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

โดยผู้นำทั้ง 4 แบบ จะมีพฤติกรรมแสดงออกที่เป็นภาวะผู้นำในแต่ละแบบดังรายละเอียดในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแบบของผู้นำทั้ง 4 แบบของเรดคิน

	พฤติกรรม	มุ่งเกณฑ์	มุ่งงาน	มุ่งสัมพันธ์	มุ่งประสาน
1	พฤติกรรมทั่วไป	ชอบแก้ไขให้ถูกต้อง	วางอำนาจ	ยอมรับผู้อื่น	ร่วมมือประสานงาน
2	การสื่อความหมาย	เขียน	สั่ง ด้วยวาจา	สนทนา	ประชุม
3	ทิศทางของการติดต่อ	ไม่มีใครชอบติดต่อ	ชอบติดต่อลงไปหาลูกน้อง	ชอบให้ลูกน้องติดต่อขึ้นมา	ทั้งสองทาง
4	การคิดคำนึงถึงเวลา	อดีต	ปัจจุบันและเดี๋ยวนี้	ไม่คำนึงถึง	อนาคต
5	ความผูกพันกับ ...	องค์การ	ผู้บังคับบัญชาวิชาการ	ลูกน้อง	เพื่อนร่วมงาน
6	การพิจารณาประเมินลูกน้องโดย ...	การปฏิบัติตามระเบียบ	ผลผลิตของผู้นั้น	การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้นั้น	จิตใจในการทำงานเป็นทีม
7	การพิจารณาประเมินผู้บังคับบัญชาที่ ...	สติปัญญาสมอง	อำนาจ	ความอบอุ่นทางใจ	การทำงานเป็นทีม
8	ปฏิกิริยาที่มีต่อความผิดพลาด	ควบคุมมากขึ้น	ลงโทษ	ไม่แฉแสด	เรียนรู้จากข้อบกพร่อง
9	ปฏิกิริยาที่มีต่อความขัดแย้ง	หลีกเลี่ยง	เก็บ กด	กลบเกลื่อน	นำมาใช้ให้เห็นประโยชน์
10	ข้อบกพร่องที่สำคัญ	เป็นโทษของกฎระเบียบ	ผู้หัวชนฝา	แสดงความรู้สึกเกินควร	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสมอแม้ในโอกาสที่ไม่เหมาะสม

ที่มา : กิติ ดัชคานนท์, (2543 : 42)

โดยแบบของผู้นำประเภทใดดีที่สุดหรือมีประสิทธิภาพที่สุดนั้นอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร ในการนำมาประยุกต์ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและเลือกใช้แบบของผู้นำเพื่อให้เหมาะสม

กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ผู้บริหารที่เลือกใช้แบบผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ในการบริหารงานได้อย่างตรงตามเป้าหมายและเหมาะสมย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของผู้นำการมีแบบของผู้นำที่ไม่เหมาะสมหรือใช้เทคนิคการจูงใจที่ไม่ถูกต้องนั้นจะทำให้เป้าหมายขององค์กร ได้รับความเสียหายและผู้ที่บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ ขาดความเชื่อถือและศรัทธาคงนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนัก ในส่วนนี้ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ 4 แบบของเรดดีน (Reddin) ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ภาวะผู้นำของสตรี

ความเป็นมาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรี

การศึกษาสถานภาพและบทบาทของสตรีไทยพบว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา สถานภาพและบทบาทของสตรีไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป ในด้านครอบครัวสตรีไทยเป็นหัวหน้าครอบครัวประมาณร้อยละ 20 ในด้านการศึกษาแม้ว่าสตรีจะยังมีการศึกษาค่ำเมื่อเทียบกับผู้ชายในจำนวนประชากรทั้ง ประเทศ แต่ในกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกลับพบว่ามีสตรีสำเร็จการศึกษามากกว่าชาย ระดับปริญญาโทมีจำนวนเท่า ๆ กัน จะพบแต่ในระดับปริญญาเอกเท่านั้นที่ผู้ชายสำเร็จการศึกษามากกว่าสตรี และการก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของสตรีมีความเป็นไปได้น้อยกว่าผู้ชาย เนื่องจากสภาพทางสังคมไทยที่ยังคงยึดติดกับค่านิยมในเรื่องของระบบอาวุโส และความเป็นชายหรือเป็นหญิง เช่น ค่านิยมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ โดยที่ผู้ชายเป็นช่างทำหน้า ผู้หญิงเป็นช่างทำหลัง หรือเป็นผู้หญิงต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน เป็นต้น ทำให้ทัศนคติของสังคมที่มีต่อสตรีเป็นสาเหตุหนึ่งที่ขยับยั้ง ความก้าวหน้าด้านการบริหารของสตรี (สุธีรา ทอมสัน และ เมธิณี พงษ์เวช, 2538 : 11 ; อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2543 : 77-78)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 94-95) ได้สรุปผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่านไว้ดังนี้

1. ผู้นำเพศชายมีแนวโน้มที่จะชอบสั่งการและควบคุม (Command and Control Style) ในทางกลับกันผู้นำสตรีมีแนวโน้มจะเป็นแบบเชิงปฏิรูป (Transformational Style) โดยขึ้นอยู่กับความชำนาญในการพบปะกับบุคคลต่าง ๆ ผู้นำเพศชายจะชอบการลงโทษในการบริหาร ในขณะที่ผู้นำสตรีจะชอบการให้รางวัลตลอดจนเอาประสบการณ์ในสังคมและความสัมพันธ์ในบ้านมาปรับปรุงการบริหารงานให้เข้ากับที่ทำงาน

2. ผู้นำสตรีและเพศชายมีการบริหารงานแตกต่างกัน โดยผู้นำสตรีจะบริหารงานแบบมีข้อยกเว้น (Management-by-Exception) ซึ่งจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับเฉพาะเรื่องที่ทำเป็นเท่านั้นและมีการ

ตอบสนองที่เป็นบวกเสมอ นอกจากนี้ผู้นำสตรีถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษมากกว่าบุรุษเล็กน้อย และยังพบว่าผู้นำทั้งสองจะนำประสบการณ์จากสถานการณ์ต่าง ๆ มาใช้เท่าเทียมกัน

3. ผู้นำสตรีจะเข้าถึงความคิดด้านการเอาใจใส่ดูแลและกล้าที่จะทำความรู้จักกับผู้อื่นมากกว่าเพศชาย จากความแตกต่างกันดังกล่าวมีผลต่อการบริหารคือสตรีจะมองธุรกิจเป็นเหมือนครอบครัว มีเมตตาและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ความยกย่องสมาชิกของกลุ่มมากกว่าเพศชาย จึงทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความมั่นใจในตัวผู้นำส่งผลต่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีและเพศชายมีบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมแตกต่างกันเล็กน้อย โดยสตรีที่มีตำแหน่งงานการบริหารที่สูงขึ้นจะนำรูปแบบการบริหารที่ประสบความสำเร็จของผู้บริหารเพศชายมาใช้และไม่ยอมรับการบริหารแบบที่ตนเองเคยใช้มาก่อน ดังนั้นจะเห็นว่าผู้บริหารทั้ง สตรีและเพศชายมีความแตกต่างกันในแบบของผู้นำอย่างชัดเจน เพราะผู้นำเพศชายจำนวนมากที่มุ่งสัมพันธ์ (Relation Oriented) เหมือนสตรีแต่ก็มีผู้นำสตรีอีกมากที่ใช้การสั่งการและการควบคุมเหมือนเพศชาย แต่รูปแบบที่ดีที่สุดคือการนำเอาข้อดีของทั้ง 2 รูปแบบมารวมกัน

ปัจจุบันสตรีได้เริ่มบทบาทการบริหารและได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำมากขึ้น ซึ่งต่างจากในอดีตที่สังคมกำหนดให้ผู้ชายต้องมีบุคลิกภาพอ่อนแอ ไม่เชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคลิกภาพของคนที่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ขาดการยอมรับและขาดโอกาสในการเป็นผู้บริหาร ขาดคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ดังที่ เบนนิส และคณะ (2545 : 195) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรและคุณลักษณะของผู้นำ ส่วนอันเกอร์ (Unger, 1979 : 35) กล่าวไว้ว่าพื้นฐานความเชื่อของบุคคลพบว่า มีความคาดหวังต่อบทบาทของสตรีตรงข้ามกับเพศชาย คือสตรีมีลักษณะ Expressive ไม่เป็นตัวของตัวเองและไม่มีความมั่นใจซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮลเลอร์ (Heller, 1982 : 13-19) ที่พบว่าผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้นำทางการบริหารได้เช่นเดียวกับผู้ชาย แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของเพศดังนี้

1. ผู้หญิงจะเป็นคนเจ้าอารมณ์ อ่อนไหวง่ายต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และจะแสดงออกถึงอารมณ์นั้น ๆ แม้ต่อที่ประชุมหรือเอาปัญหาส่วนตัวมาปะปนกับงาน เป็นต้น
2. ผู้ชายจะเป็นผู้หาเงินผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีความละเอียดถี่ถ้วนในการแก้ปัญหาให้ตรงจุด แต่จะยึดมั่น อยู่กับนโยบายและการพรรณนางานตลอดจนเป็นคนเก็บความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง
3. ผู้หญิงขาดความเชื่อมั่น ในตนเอง ไม่กล้าพูดอะไรตรง ๆ ไม่มีความเด็ดขาดในบางสถานการณ์
4. ผู้หญิงจะมีความเข้าใจและสนใจเข้าถึงจิตใจผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดกว่าผู้ชาย

5. ผู้หญิงจะมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อสื่อสารจะทำได้ทั้งสองทาง ไม่ถือยศถือตำแหน่งเหมือนผู้ชาย
6. ผู้หญิงจะมีความเป็นระเบียบและตรงต่อเวลา ซึ่งสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานขององค์กร
7. ผู้ชายจะเป็นคนตามสบายและมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน
8. ผู้ชายจะแยกการทำงานกับบทบาททางสังคมไว้คนละส่วน จะจริงจังกับการทำงาน แต่พอหมดเวลาทำงานแล้วจะเป็นบทบาททางสังคม
9. ผู้ชายจะทำงานเป็นอิสระและคิดอะไรเป็นระบบ
10. ผู้ชายมักจะคิดว่าคนเป็นผู้นำที่เหนือกว่าผู้หญิง การที่ผู้หญิงจะต้องทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ชายในทัศนะของผู้หญิงมีความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเพศชายก็ยังพบว่ามีปัญหาและข้อจำกัด เช่น เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารในวงราชการจะพบว่าสตรีอยู่ในระดับบริหารน้อยมากเมื่อเทียบกับเพศชายและยิ่งในระดับสูงขึ้นจำนวนสตรีก็ยิ่งน้อยลง แสดงว่าสตรียังไม่มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเท่ากับเพศชาย วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : 185) ได้กล่าวไว้ว่า สถิติจำนวนข้าราชการพลเรือนที่เป็นผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง เห็นแนวโน้มที่กล่าวได้ว่า ยิ่งตำแหน่งสูงขึ้นยิ่งมีสัดส่วนข้าราชการสตรีลดลง จากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2544 โดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการสตรีที่ดำรงตำแหน่งเป็นนักบริหารระดับหัวหน้าหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม (ระดับ 9-11) มีจำนวนร้อยละ 12-14 เท่านั้น หมายความว่ายังมีข้าราชการสตรีอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้าส่วนราชการ ด้วยเหตุผล อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เห็นและไม่เห็น ใต้ที่ขัดขวางความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กร ทั้ง ที่มาจากตัวข้าราชการสตรี จากผู้มีอำนาจแต่งตั้งโอกาสและกลไกของระบบเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม (2544 : 13) ที่อ้างถึงสถิติที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนำเสนอว่า จำนวนหัวหน้า รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและกรมในปีงบประมาณ 2543 นั้นข้าราชการสตรีระดับ 11 มีเพียง 2 คน จากข้าราชการชาย 23 คน ระดับ 10 มี 19 คน จาก 178 คน ระดับ 9 มี 45 คน จาก 210 คน รวมแล้วในบรรดาข้าราชการระดับสูงตั้งแต่ระดับ 9-11 มีข้าราชการสตรีเพียง 66 คน จากข้าราชการชาย 411 คนและสถิติเพิ่มก็เป็นสัดส่วนไม่มากนัก

แม้ว่าสตรีจะต้องออกมาทำงานนอกบ้านและไม่ว่าสตรีจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำก็ตาม แต่สังคมก็ยังคาดหวังให้สตรีเป็นฝ่ายรับผิดชอบงานในบ้านเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เช่น การเลี้ยงดูบุตร ส่วนอุปสรรคสำคัญในหน่วยงานที่บั่นทอนโอกาสการทำงานของสตรีคือค่านิยม

ทางสังคมที่มีต่อสตรีนั่นเอง ดังนั้น สตรีจึงต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของตน ให้เป็นที่ยอมรับ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสมัยใหม่ก็ต้องเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่น ในตนเอง มีความเข้มแข็งมีทักษะ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวาง มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรสำรวจหาข้อบกพร่องของตนเอง พิจารณาปัญหาหรืออุปสรรค ที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้ารวมทั้งพยายามหาแนวทาง แก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนั้น เพื่อให้ มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานต่อไป

โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสตรี มีทั้งหมดจำนวน 30 แห่ง รายละเอียดดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 ข้อมูลโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 2

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ
1	โรงเรียนบ้านถนน	กระสัง
2	โรงเรียนวัดชุมพลมณีรัตน	กระสัง
3	โรงเรียนบ้านไม้แดง	กระสัง
4	โรงเรียนบ้านกะนัง (ฤทธิประชาสรรค์)	กระสัง
5	โรงเรียนบ้านโคกลด	กระสัง
6	โรงเรียนบ้านจะเนียงสามัคคี	กระสัง
7	โรงเรียนบ้านกุดโคลน	กระสัง
8	โรงเรียนบ้านไพรวัลย์น้อย	ประโคนชัย
9	โรงเรียนบ้านหนองม่วงพัฒนา	ประโคนชัย
10	โรงเรียนบ้านโคกสำโรง	ประโคนชัย
11	โรงเรียนบ้านกระสัง	ประโคนชัย
12	โรงเรียนบ้านหินกอง	ประโคนชัย
13	โรงเรียนบ้านหนองบอน	ประโคนชัย
14	โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น	ประโคนชัย
15	โรงเรียนบ้านศรีสุข	บ้านกรวด
16	โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง 4	บ้านกรวด

ตาราง 2.2 (ต่อ)

ที่	ชื่อ โรงเรียน	อำเภอ
17	โรงเรียนนิคมสร้างตนเอง 6	บ้านกรวด
18	โรงเรียนบ้านยาง	บ้านกรวด
19	โรงเรียนบ้านหนองไม้งาม 1	บ้านกรวด
20	โรงเรียนบ้านหินลาด	บ้านกรวด
21	โรงเรียนบ้านถนนน้อย	บ้านกรวด
22	โรงเรียนบ้าน โคกขม้น	พลับพลาชัย
23	โรงเรียนเขวาสีภิรม	พลับพลาชัย
24	โรงเรียนบ้านตะแบก	พลับพลาชัย
25	โรงเรียนบ้านปราสาท	พลับพลาชัย
26	โรงเรียนบ้านปะทิววิทยา	พลับพลาชัย
27	โรงเรียนบ้านประจักษ์	พลับพลาชัย
28	โรงเรียนโชคคราด	ห้วยราช
29	โรงเรียนอนุบาลห้วยราช	ห้วยราช
30	โรงเรียนบ้านควน	ห้วยราช

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, (2556 : 6-36)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

กุลกาญจน์ มลิกิต (2546 : 49) ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางด้านวิชาชีพ ด้านทักษะการบริหารและด้านภาวะผู้นำ เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสตรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ของครูมีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วาสนา สุขประเสริฐ (2547 : 65) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษา

ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่าด้านกิจสัมพันธ์ 2) ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน วุฒิ การศึกษาดifferent และประสบการณ์การทำงานdifferent มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสตรี โรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

วันเพ็ญ ชลนาศูวรรณ (2549 : 47) ศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสนับสนุน 2) ความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือแบบใช้อำนาจ และแบบมีส่วนร่วม ส่วนแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549 : 76) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัย ของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะ ผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุดส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ใน ระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขต กรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการ บริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิ การศึกษาดifferent มีภาวะผู้นำทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุ different มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานdifferent มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ ความแตกต่างผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติdifferent มีภาวะผู้นำ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิรมย์ เป็นสุข (2549 : 70) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามทัศนะของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยรวมและด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะ การบริหาร ด้านทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของ

ผู้บริหารสตรีของตามทศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราพร แพน้อย (2551: 65) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่
ในระดับมาก 2) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ภัทรกร อุทรักษ์ (2551 : 62) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนก
ตามเพศของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ระดับพฤติกรรมผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากร
ในโรงเรียนเพศชาย โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ การเข้าสังคมได้ดี การให้การช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การมีความคิดริเริ่ม การให้การ
ยอมรับนับถือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข ระดับพฤติกรรมผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรใน
โรงเรียนเพศหญิง เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม การเข้าสังคมได้ดี การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การให้การยอมรับ
นับถือ การให้การช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
โดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม
เพศและประสบการณ์ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

ณัทญา รัชพงศ์ (2551 : 60) ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้บริหารสตรี สังกัด
เทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนคร
สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนคร
สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุก
ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรวรรณ เสือโคร่ง (2556 : 87) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 รายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ 4)) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดเล็กสูงกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

งานวิจัยในต่างประเทศ

อดลแมน (Adelman. 1981 : 404-A) ได้วิจัยแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในเมืองนาชวิลล์ เคาน์ตี (Nashville Davidson County) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษามีแนวโน้มต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมมีมิติสัมพันธ์สูงกว่ามิติกิจสัมพันธ์

คลาวิตเตอร์ (Klawitter. 1986 : 735-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น

เบส (Bass. 1990 : 723-724 ; อ้างถึงใน ปารีชาติ ชูปฏิบัติ. 2554 : 97) ได้สรุปผลจากการวิจัยหลาย ๆ ที่ ถึงความแตกต่างในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของบุรุษและสตรีไว้ว่า งานวิจัยบางเรื่องพบว่าบุรุษและสตรีมีรูปแบบภาวะผู้นำสตรีที่แตกต่างกัน แต่บางงานวิจัยก็พบว่าไม่แตกต่างกัน งานวิจัยที่แสดงว่าแตกต่างกันได้แก่ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เดอซ์ (Deauk. 1976 : unpagged) พบว่าสตรีสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม แต่บุรุษจะเน้นที่ความสำเร็จในงานมากกว่า สอดคล้องกับวินเค (Vinacke. 1969 : unpagged) ที่พบว่าสตรีมุ่งเน้นที่จะรักษาความสามัคคี ขณะที่บุรุษสนใจที่ความสามารถของแต่ละบุคคลในเรื่องของพฤติกรรม และสรุปว่าบุรุษมีแนวโน้มมุ่งงานในขณะที่สตรีมีแนวโน้มมุ่งคน

ซาเกน (Sargen. 1997 : 684 ; อ้างถึงใน มัทนา ศรีโยธา. 2550 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรีในเมืองฟิวเจอร์ซี ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริหาร

ในโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ได้บรรยายถึงความเข้าใจถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
 ในโรงเรียนสตรี ในเมืองฟิวเจอร์ซี การศึกษาภาวะผู้นำนี้มีตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ การสมรส
 จำนวนบุตร เชื้อชาติ ประเภทของโรงเรียนที่สอนต่ำกว่าปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
 ประสบการณ์การสอนของครู ประสบการณ์ของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ระดับการศึกษาของ
 ผู้ปกครอง อาชีพ ของผู้ปกครอง องค์กรทางสังคม วิชาและระดับการสอน สรุปลักษณะตัวอย่าง 230
 คน ที่เป็นสตรีในโรงเรียนระดับกลาง โรงเรียนมัธยมและโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้
 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ ผลของการศึกษาตัวบ่งชี้ ไม่พบความแตกต่างถึง
 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำที่เป็นสตรีและตัวแปรตาม

แม็คคาร์ตี (McCarty. 1998 : 1417-A ; อ้างถึงใน สุพิษ จุ้ยกลาง. 2550 : 55) ได้ทำการวิจัย
 เกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำของผู้หญิง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญ
 ต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อน โยน โอนอ่อนผ่อนตาม และให้ความร่วมมือ
 กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้หญิงเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลาง
 การเปลี่ยนแปลง เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของทีมงานในองค์กร เป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 แห่ง มีจำนวนครู 285 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก ได้จำนวนครู 165 คน แสดงดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2556

อำเภอ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวน โรงเรียน	จำนวนโรงเรียนที่มี ผู้บริหารสตรี	จำนวนครู	
กระสัง	67	7	58	33
บ้านกรวด	48	7	80	47
ประโคนชัย	79	7	45	26
พลับพลาชัย	23	6	65	38
ห้วยราช	16	3	37	21
รวม	233	30	285	165

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, (2556 : 6-36)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในความเป็นผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อย

1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
ผู้บริหารสถานศึกษาสตรี

2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความ
ถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำ
แบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 3 ท่าน
ประกอบด้วย

2.4.1 ผศ.ดร. ประเสริฐ ภูเงิน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
วุฒิการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ค.) สาขาวิชาอุดมศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นายทรงศักดิ์ คำภักดิ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านกระสังสามัคคี วุฒิการศึกษา
การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.), สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.4.3 นางรัชดา เสนามาตย์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสุรินทร์ราชมงคล
วุฒิการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม) สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนา, ป.บัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.5 นำแบบสอบถามที่การพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใ้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี จำนวน 30 คน วิเคราะห์
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.8862 ซึ่งมีค่าสูงและ
ผ่านเกณฑ์

2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ให้เรียบร้อยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและส่วนที่ยังไม่ได้รับคืน

3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะคิดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 165 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมาย มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที (Independent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กำหนด
ค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ่
(Scheffe' Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์,
2542 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อสอบทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 123-124)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนของข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.

2545 : 124)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยใช้ Independent Samples t-test โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 321)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - Distribution
	\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา	F - Distribution
MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	
MS_w	แทน	ความแปรปรวนในกลุ่ม	

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ CV_d	แทน	ค่าวิกฤติความแตกต่างระหว่างคู่เปรียบเทียบ
K	แทน	จำนวนกลุ่มในตัวอย่าง
F^*	แทน	ความแปรปรวนในกลุ่ม
MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน โดยจำแนกตาม วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบ มุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	165	100.00
1. วุฒิทางการศึกษา		
1.1 ระดับปริญญาตรี	109	66.06
1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	56	33.94
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.2 น้อยกว่า 5 ปี	31	18.79
2.3 5 - 10 ปี	37	22.42
2.3 มากกว่า 10 ปี	97	58.79

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 165 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพบว่า เป็นครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 และครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

10 ปี จำนวนมากที่สุดคือ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 58.79 รองลงมาเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 22.42

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
แบบของผู้นำ				
1. แบบมุ่งเกณฑ์	3.44	0.37	ปานกลาง	4
2. แบบมุ่งงาน	3.66	0.37	มาก	3
3. แบบมุ่งสัมพันธ์	3.97	0.30	มาก	2
4. แบบมุ่งประสาน	4.15	0.41	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.80	0.27	มาก	

จากตาราง 4.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำในแบบผู้นำแบบมุ่งประสาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$ 3.97 และ 3.66) ตามลำดับ ส่วนแบบมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในแบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. มีการวางกฎเกณฑ์ต่างๆในการทำงาน	4.25	0.56	มาก	3
2. เน้นการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด	4.26	0.53	มาก	2
3. ให้ความสำคัญกับงาน	4.48	0.58	มาก	1
4. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อย	2.23	1.25	น้อย	13
5. ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย	2.59	1.09	ปานกลาง	11
6. มีลักษณะปลีกตัว	1.94	0.99	น้อย	15
7. มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยในทุกทาง	2.09	1.02	น้อย	14
8. ให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย	3.75	0.70	มาก	8
9. ปฏิบัติงานด้วยความสุขุมรอบคอบ	4.15	0.54	มาก	5
10. เป็นนักอนุรักษ์นิยม	3.53	0.81	มาก	9
11. พิจารณาปัญหาในการทำงานอย่างใจเย็น	4.10	0.51	มาก	7
12. ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว โดยไม่มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ	2.38	1.01	น้อย	12
13. ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างระมัดระวัง	4.12	0.60	มาก	6
14. ปฏิบัติงานด้วยความอดทน	4.19	0.64	มาก	4
15. ให้มีการทำงานล่วงเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติงานในเวลา	3.52	0.85	มาก	10
รวมเฉลี่ย	3.44	0.37	ปานกลาง	

จากตาราง 4.3 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ เน้นการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และลำดับสุดท้ายคือ มีลักษณะปลีกตัวอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.94$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
16. ให้ความสำคัญกับงานสูง	4.20	0.70	มาก	4
17. ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ	2.09	1.31	น้อย	15
18. ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงาน	3.83	0.63	มาก	9
19. ส่งเสริมการทำงานในรูปของคณะกรรมการ	4.12	0.52	มาก	5
20. แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.39	0.57	มาก	1
21. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.30	0.68	มาก	3
22. มีการประเมินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มอบหมายงาน	4.07	0.64	มาก	6
23. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็นและหาทางปรับปรุงหน่วยงานของตน	4.04	0.54	มาก	7
24. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	0.55	มาก	2
25. ให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สนองนโยบาย	3.49	0.91	มาก	11
26. ใช้การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการที่ไม่สมควร	2.70	1.27	ปานกลาง	13
27. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	3.78	0.48	มาก	10
28. ชอบใช้อำนาจในการบริหารงาน	2.45	1.00	น้อย	14
29. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีเมื่อพบว่างานที่มอบหมายอาจมีการผิดพลาด	3.84	0.74	มาก	8
30. สนับสนุนให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม	3.37	1.23	ปานกลาง	12
รวมเฉลี่ย	3.66	0.37	มาก	

จากตาราง 4.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็น อันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และลำดับสุดท้ายคือให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.09$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ในแบบผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
31. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	4.22	0.65	มาก	7
32. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน และเป็นกันเอง	4.21	0.77	มาก	8
33. ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูง	4.15	0.54	มาก	10
34. ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานต่ำ	2.00	1.29	น้อย	15
35. ใช้การบริหารงานโดยการสนทนา พูดคุย	3.84	0.53	มาก	13
36. มีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี	4.16	0.55	มาก	9
37. พยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งทุกครั้งที่ได้รับทราบ	4.00	0.51	มาก	12
38. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคง	4.24	0.52	มาก	6
39. ไม่ใช้วิธีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการ ที่ไม่สมควร	2.93	1.24	ปานกลาง	14
40. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้า ในทุกโอกาส	4.59	0.49	มากที่สุด	1
41. ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานเท่า ๆ กัน	4.27	0.61	มาก	4
42. จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.46	มาก	3
43. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้เสียงส่วนมากเป็นหลัก	4.26	0.53	มาก	5

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
44. จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสานสัมพันธให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน	4.39	0.57	มาก	2
45. แก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง ภายในหน่วยงานโดยพิจารณา ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.08	0.64	มาก	11
รวมเฉลี่ย	3.97	0.30	มาก	

จากตาราง 4.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาส เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสานสัมพันธให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และลำดับสุดท้ายคือ ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานต่ำ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในแบบผู้นำ แบบมุ่งประสานโดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
46. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.16	0.63	มาก	8
47. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.49	0.65	มาก	2
48. มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางตรง และทางอ้อม	4.33	0.56	มาก	3
49. มีเป้าหมายการทำงานเพื่ออนาคตมากกว่าอดีตหรือ ปัจจุบัน	4.23	0.70	มาก	6
50. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีม	4.52	0.50	มากที่สุด	1
51. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งภายในหน่วยงาน	4.18	0.70	มาก	7
52. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ นโยบายการทำงาน	4.28	0.60	มาก	4
53. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อ ความมีประสิทธิภาพของการทำงาน	4.24	0.77	มาก	5
54. ใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ถูก บีบบังคับในการทำงาน	4.03	0.68	มาก	11
55. ใช้การบริหารงานแบบมุ่งงานในการประเมินผลงาน	3.99	0.71	มาก	13
56. กำหนดหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจากความมุ่งหมาย ตามอุดมคติ	3.66	0.80	มาก	15
57. เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.02	0.67	มาก	12
58. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.13	0.66	มาก	9

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
59. สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ให้รางวัล เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	3.87	0.83	มาก	14
60. มีความซื่อหุ่่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ โดยรับฟัง ความคิดเห็นของทุกคน ไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว	4.12	0.51	มาก	10
รวมเฉลี่ย	4.15	0.41	มาก	

จากตาราง 4.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีม เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) และลำดับสุดท้ายคือ กำหนดหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาจากความมุ่งหมายตามอุดมคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ดังตาราง 4.7 – 4.11

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบคือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
แบบของผู้นำ					
1. แบบมุ่งเกณฑ์	3.46	0.33	3.37	0.44	1.40
2. แบบมุ่งงาน	3.61	0.36	3.75	0.37	2.34*
3. แบบมุ่งสัมพันธ์	3.93	0.30	4.05	0.28	2.28*
4. แบบมุ่งประสาน	4.11	0.38	4.21	0.46	1.41
รวม	3.78	0.26	3.85	0.29	1.44

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบ พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแบบแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ในแบบผู้นำ
 แบบมุ่งเกณฑ์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการวางกฎเกณฑ์ต่างๆในการทำงาน	4.31	0.58	4.13	0.60	1.91
2. เน้นการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ อย่างเคร่งครัด	4.33	0.47	4.13	0.60	2.40*
3. ให้ความสำคัญกับงาน	4.66	0.47	4.13	0.60	6.23**
4. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อย	2.22	1.37	2.25	0.97	0.17
5. ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย	2.71	1.11	2.38	1.00	1.87
6. มีลักษณะปลื้มตัว	1.91	0.98	2.00	1.00	0.57
7. มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับ บัญชาน้อยในทุกทาง	1.88	1.03	2.50	0.87	3.83**
8. ให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไข สิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบให้เข้ารูปเข้ารอย	3.88	0.75	3.50	0.50	3.40**
9. ปฏิบัติงานด้วยความสุขุมรอบคอบ	4.09	0.46	4.25	0.66	1.59
10. เป็นนักอนุรักษ์นิยม	3.48	0.68	3.63	1.00	0.99
11. พิจารณาปัญหาในการทำงานอย่างใจเย็น	4.21	0.41	3.88	0.60	3.74**
12. ยึดกฎเกณฑ์ตายตัวโดยไม่มีความยืดหยุ่น ในการตัดสินใจหรือสั่งการ	2.12	1.12	2.88	0.78	4.51**
13. ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างระมัดระวัง	4.24	0.42	3.88	0.78	3.22**
14. ปฏิบัติงานด้วยความอดทน	4.22	0.55	4.13	0.78	0.81
15. ให้มีการทำงานล่วงเวลาออกเหนือจาก การปฏิบัติงานในเวลา	3.79	0.61	3.00	1.00	5.37**
รวม	3.46	0.33	3.37	0.44	1.40

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 3 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 และข้อ 15 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
16. ให้ความสำคัญกับงานสูง	4.17	0.64	4.25	0.83	0.60
17. ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ	1.94	1.32	2.38	1.22	2.02*
18. ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงาน	4.00	0.50	3.50	0.71	4.67**
19. ส่งเสริมการทำงานในรูปของคณะกรรมการ	4.11	0.47	4.13	0.60	0.16
20. แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.27	0.57	4.63	0.48	4.01**
21. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.19	0.73	4.50	0.50	2.80**
22. มีการประเมินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีมอบหมายงาน	4.05	0.65	4.13	0.60	0.76
23. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงหน่วยงานของตน	3.99	0.50	4.13	0.60	1.43
24. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.55	4.50	0.50	3.18**
25. ให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สนองนโยบาย	3.29	0.90	3.88	0.78	4.07**

ตาราง 4.9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26. ใช้การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำกร ที่ไม่สมควร	2.87	1.36	2.38	1.00	2.66**
27. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง	3.80	0.50	3.75	0.43	0.61
28. ชอบใช้อำนาจในการบริหารงาน	2.29	1.04	2.75	0.83	3.04**
29. เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีเมื่อพบว่างาน ที่มอบหมาย อาจมีการผิดพลาด	3.63	0.58	4.25	0.83	4.93**
30. สนับสนุนให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่ม	3.43	1.15	3.25	1.40	0.83
รวม	3.61	0.36	3.75	0.37	2.34*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของครูที่มี
วุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า
ข้อ 17 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 18 ข้อ 20 ข้อ 21 ข้อ 24 ข้อ 25 ข้อ 26
ข้อ 28 และข้อ 29 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ
แบบมุ่งสัมพันธ์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
31. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	4.20	0.54	4.25	0.83	0.40
32. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยน และเป็นกันเอง	4.07	0.84	4.50	0.50	3.47**
33. ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูง	4.16	0.51	4.13	0.60	0.35
34. ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานต่ำ	2.00	1.36	2.00	1.12	0.00
35. ใช้การบริหารงานโดยการสนทนา พูดคุย	3.95	0.51	3.63	0.48	4.02**
36. มีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี	4.24	0.55	4.00	0.50	2.77**
37. พยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งทุกครั้งที่ได้รับทราบ	4.06	0.43	3.88	0.60	2.08*
38. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึก มั่นคง	4.11	0.47	4.50	0.50	4.78**
39. ไม่ใช้วิธีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการ ที่ไม่สมควร	2.58	1.08	3.63	1.22	5.61**
40. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้า ในทุกโอกาส	4.45	0.50	4.88	0.33	6.50**
41. ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานเท่า ๆ กัน	4.21	0.65	4.38	0.48	1.65
42. จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.46	4.25	0.43	0.83
43. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนมากเป็นหลัก	4.20	0.54	4.38	0.48	2.01
44. จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อ ประสานสัมพันธ์ให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน	4.33	0.59	4.50	0.50	1.83
45. แก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง ภายในหน่วยงานโดย พิจารณาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.18	0.64	3.88	0.60	2.98**

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	ระดับ ปรีญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปรีญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
รวม	3.93	0.30	4.05	0.28	2.27*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 37 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 32 ข้อ 35 ข้อ 36 ข้อ 38 ข้อ 39 ข้อ 40 และข้อ 45 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุริรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งประสาน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสาน	ระดับ ปรีญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปรีญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
46. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.12	0.60	4.25	0.66	1.27
47. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.49	0.61	4.50	0.71	0.13
48. มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.25	0.56	4.50	0.50	2.82**
49. มีเป้าหมายการทำงานเพื่ออนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน	4.16	0.69	4.38	0.70	1.91

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสาน	ระดับ ปริญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
50. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน เป็นทีม	4.39	0.49	4.75	0.43	4.74**
51. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งภายในหน่วยงาน	4.27	0.67	4.00	0.71	2.35*
52. ให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และ นโยบายการทำงาน	4.17	0.61	4.50	0.50	3.51**
53. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อ ความมีประสิทธิภาพของการทำงาน	4.10	0.76	4.50	0.71	3.23**
54. ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่า ไม่ถูกบีบบังคับในการทำงาน	3.92	0.54	4.25	0.83	2.69**
55. ใช้การบริหารงานแบบมุ่งงานในการประเมิน ผลงาน	4.11	0.59	3.75	0.83	2.87**
56. กำหนดหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาจากความ มุ่งหมายตามอุดมคติ	3.74	0.90	3.50	0.50	2.21*
57. เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคล กับเป้าหมายของสถานศึกษา	3.96	0.59	4.13	0.78	1.35
58. เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.00	0.69	4.38	0.48	3.61**
59. สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ให้รางวัลเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	3.87	0.85	3.88	0.78	0.02
60. มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ รับฟัง ความคิดเห็นของทุกคน ไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว	4.19	0.50	4.00	0.50	2.33*
รวม	4.11	0.38	4.21	0.46	1.41

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 51 ข้อ 56 และข้อ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อ 50 ข้อ 52 ข้อ 53 ข้อ 54 ข้อ 55 และข้อ 58 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 4.12

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งประสาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษาสตรี	ประสบการณ์ในการทำงาน						F
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
แบบของผู้นำ							
1. แบบมุ่งเกณฑ์	3.54	0.24	3.48	0.26	3.39	0.42	2.20
2. แบบมุ่งงาน	3.66	0.35	4.00	0.12	3.58	0.36	17.11**
3. แบบมุ่งสัมพันธ์	3.94	0.19	4.26	0.20	3.91	0.31	17.53**
4. แบบมุ่งประสาน	4.05	0.20	4.41	0.54	4.10	0.39	7.51**
รวม	3.80	0.16	4.04	0.12	3.74	0.29	14.26**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบมุ่งเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 4.13 – 4.15

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.66	3.66	4.01
น้อยกว่า 5 ปี	3.66	-	0.35*	0.08
5 – 10 ปี	4.01	-	-	0.43*
มากกว่า 10 ปี	3.58	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งงานตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.94	4.26	3.91
น้อยกว่า 5 ปี	3.94	-	0.32*	0.03
5 - 10 ปี	4.26	-	-	0.35*
มากกว่า 10 ปี	3.91	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำแบบมุ่งประสาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.06	4.42	4.11
น้อยกว่า 5 ปี	4.06	-	0.36*	0.05
5 - 10 ปี	4.42	-	-	0.31*
มากกว่า 10 ปี	4.11	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศรี
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในผู้นำแบบมุ่งประสาน
ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า
5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า
10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 30 แห่ง มีจำนวนครู 285 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610) แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตาม โรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ได้จำนวนครู 165 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แล้วนำสอบถามไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสตรี จำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .8862

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในการส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป 165 ฉบับ ได้รับกลับคืน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดลำดับความคิดเห็น

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าที ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ตามความคิดเห็นของครูในแบบผู้นำ 4 แบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า ภาวะผู้นำในแบบมุ่งประสาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนแบบมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบมุ่งเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และผู้นำแบบมุ่งประสาน พบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายแบบเรียงจากมากไปน้อย คือ

1.1 ผู้นำแบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานไปพร้อม ๆ กัน เท่า ๆ กัน เป็นผู้นำที่ประสานความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานเข้าด้วยกัน ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบการประชุม ชอบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มุ่งอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ห่วงเรื่องอำนาจ เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ใช้วิธีการจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีคุณค่าและไม่ถูกบีบบังคับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปการวิจัยของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 94-95) ที่ว่า ผู้นำสตรีจะเข้าถึงความคิดด้านการเอาใจใส่ดูแลและกล้าที่จะทำความรู้จักกับผู้อื่นมากกว่าเพศชาย จากความแตกต่างกันดังกล่าวมีผลต่อการบริหารคือสตรีจะมองธุรกิจเป็นเหมือนครอบครัว มีเมตตา สร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ความยกย่องสมาชิกของกลุ่มมากกว่าเพศชาย จึงทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดความมั่นใจในตัวผู้นำส่งผลต่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกัลยาณี สูงสมบัติ (2556 : unpagged) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะยอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้น เขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แม็คคาตี (McCarty, 1988 : 1417-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำของผู้หญิง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มี

ความอ่อนโยน โอนอ่อนผ่อนตามและให้ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์
ในองค์กร ผู้หญิงเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของทีมงานใน
องค์กรเป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจ

1.2 ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของครู โคขรรวมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ
รองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูงแต่ให้ความสำคัญกับ
ความสำเร็จของงานต่ำ มักจะเน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน ชอบการสนทนา มีลักษณะ
เป็นมิตรกับทุกคน เป็นกันเอง เห็นใจคนอื่น ไม่โอ้อวดตนเอง ชอบสร้างบรรยากาศในการทำงานให้
มีความรู้สึกมั่นคง พยายามลดความขัดแย้งไม่ชอบใช้วิธีการลงโทษ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี
ความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ โอกาสและมีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
รู้สึกทำงานด้วยแล้วสบายใจไม่กดดัน ได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ได้งาน ดังที่ คับบริน
(Dubrin. 1998 : 431 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 12) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้
องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่
เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับมัทธิกา คันสอน (2545 : 164) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้
กลุ่มดำเนินงาน อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลที่มีในการชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม
ทิศทางที่ตนต้องการ โดยที่ผู้นำยังมีส่วนสร้างวิสัยทัศน์ สร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มและสมาชิก
สร้างความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มและความผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุ
เป้าหมายนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดเดิลแมน (Adelman. 1981 : 404-A) ที่ได้วิจัยแบบ
ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในเมือง นาสวิลล์ เดวิดสัน
เคาน์ตี (Nashville Davidson County) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา
มีแนวโน้มต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรมมีมิตรสัมพันธ์สูงกว่ามีคิกิจสัมพันธ์

1.3 ผู้นำแบบมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของครู โคขรรวมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 3
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานสูงแต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธ์ภาพกับ
ผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำแบบนี้มักจะประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต
ของงานในรูปของคณะกรรมการ แต่จะแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน และชอบคิดริเริ่ม
ชอบการประเมิน ผู้นำแบบนี้เชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นและ
ยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่สมควร มีความเชื่อมั่นในตนเอง
สูงและชอบใช้อำนาจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทำงานด้วยแล้วเกิดความกดดัน ไม่ได้ใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ได้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลาวิตเตอร์ (Klawitter. 1986 : 735-A)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น และสอดคล้องกับ เบส (Bass, 1990 : 723-724 ; อ้างถึงใน ปรีชาติ ชูปฏิบัติ, 2554 : 97) ได้สรุปผลจากการวิจัยหลาย ๆ ที่ ถึงความแตกต่างในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของบุรุษและสตรีไว้ว่า งานวิจัยบางเรื่องพบว่าบุรุษและสตรีมีรูปแบบภาวะผู้นำสตรีที่แตกต่างกัน แต่บางงานวิจัยก็พบว่าไม่แตกต่างกัน งานวิจัยที่แสดงว่าแตกต่างกันได้แก่ เรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เดอซ์ (Deauk, 1976 : unpagged) พบว่าสตรีสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม แต่บุรุษจะเน้นที่ความสำเร็จในงานมากกว่า สอดคล้องกับ วินัค (Vinacke, 1969 : unpagged) ที่พบว่าสตรีมุ่งเน้นที่จะรักษาความสามัคคี ขณะที่บุรุษสนใจที่ความสามารถของแต่ละบุคคลในเรื่องของพฤติกรรม และสรุปว่าบุรุษมีแนวโน้มมุ่งงานในขณะที่สตรีมีแนวโน้มมุ่งคน

1.4 ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีการสัมพันธ์พูดคุย ใช้การสื่อสารแบบพบปะด้วยความจริงใจ จึงไม่ชอบที่จะยึดกฎเกณฑ์ ระเบียบใช้มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ คลาวิตเตอร์ (Klawitter, 1986 : 735-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น และสอดคล้องกับ แม็คคาร์ตี (McCarty, 1998 : 1417-A ; อ้างถึงใน สุพิษ จุ้ยกลาง, 2550 : 55) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำของผู้หญิง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อนโยน โอบอ้อมอารี และให้ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้หญิงเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของทีมงานในองค์กร เป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู มีการทำงานที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน มีหลักการทำงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติเหมือนกัน มีบทบาทในการทำงานและปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกันคือในโรงเรียนของรัฐซึ่งเป็นระบบงานราชการ มีระเบียบกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูแต่ละท่านที่จะต้องรับผิดชอบในส่วนของตนเอง จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้กลุ่ม

ตัวอย่างซึ่งเป็นครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบพบว่า แบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากครุที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานมากกว่า ครุที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงมีความคิดเห็นว่ภาวะผู้นำในแบบผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549 : 76) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอเดลแมน (Adelman, 1981 : 404-A) ได้วิจัยแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาในเมืองนาสวิลล์ เคิวคตัน เคนตี้ (Nashville Davidson County) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครุในโรงเรียนประถมศึกษามีแนวโน้มต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมมีมติสัมพันธ์สูงกว่ามติกิจสัมพันธ์

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในแบบผู้นำ 4 แบบ ตามความคิดเห็นของครุที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบพบว่า ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบมุ่งเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครุที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีความละเอียดอ่อน มีความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน และประกอบกับความ เป็นไปได้ว่าผู้บริหารสตรีกับผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เคยร่วมงานกันมาก่อนทำให้มีความสนิทสนมเป็นพื้นฐาน มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน เมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารจึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ได้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานได้ค่อนข้างมาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีแบบมุ่งเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยนั้น วัฒนธรรมองค์การยังไม่คุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาหรือยังไม่ถนัดกับงาน ตลอดจนมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนักจึงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ระบบการบริหารงานต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดไว้รวมทั้งเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในแบบผู้นำแบบมุ่งงาน แบบสัมพันธ์ แบบมุ่งประสานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ชลนาศูวรรณ (2549 : 47) ศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบใช้อำนาจ แบบมีส่วนร่วม และแบบสนับสนุน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือแบบใช้อำนาจ และแบบมีส่วนร่วม ส่วนแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เสือโคร่ง (2556 : 87) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในแบบผู้นำ 4 แบบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะตามผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำในผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีมีลักษณะปลื้มตัว มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ดังนั้น ควรมีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นในทุกทาง ควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้สม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญกับงาน เน้นการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์

อย่างเคร่งครัด ควรต้องมีการวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ควรมีลักษณะปลัดขิว ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์

2. ภาวะผู้นำในผู้นำแบบมุ่งงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีลักษณะให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ชอบใช้อำนาจในการบริหารงาน ใช้การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการที่ไม่สมควร ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกโอกาส แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงออกให้เห็นถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการบริหารงาน และไม่ควรใช้การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการที่ไม่สมควร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำในผู้นำแบบมุ่งสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีลักษณะให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานต่ำ ใช้การบริหารงานโดยการสนทนาพูดคุย ไม่ใช้วิธีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการที่ไม่สมควร ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานเท่า ๆ กัน ควรพิจารณาให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานอย่างยุติธรรม ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนมากเป็นหลัก ควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาส มีการจัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสานสัมพันธภาพให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

4. ภาวะผู้นำในผู้นำแบบมุ่งประสานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีลักษณะกำหนดหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจากความมุ่งหมายตามอุดมคติ ใช้การบริหารงานแบบมุ่งงานในการประเมินผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน หาวิธีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางตรงและทางอ้อม ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อความมีประสิทธิภาพและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศรีในแบบมุ่งเกณฑ์ เพื่อความมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพ ในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาถึงเรื่องวุฒิการศึกษาที่ส่งผลต่อผู้นำแบบมุ่งสัมพันธภาพหรือแบบมุ่งงาน
3. ควรมีการศึกษาถึงเรื่องประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลถึงผู้นำในแบบมุ่งงานแบบมุ่งประสาน และแบบมุ่งสัมพันธภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พูน. (2542). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กัลยาณี สูงสมบัติ. (2556, 27 มีนาคม). “เทคนิคการจัดการสมัยใหม่”, (ออนไลน์). แหล่งที่มา
<http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so/L4/4-1-4.htm>
- กิติ ดยัคคานนท์. (2543). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- กุลกาญจน์ มลิกเกตุ. (2546). คุณลักษณะผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
 การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. (2530). ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย.
 วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- จิราพร แพน้อย. (2551). ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2543). ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
 _____ . (2538). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
 _____ . (2543). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- ฉันทญา รัชพงศ์. (2551) ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดเทศบาลนคร
 สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล อรัญเวศ . (2544, กุมภาพันธ์). “นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา” ,
 วารสารวิชาการ . 4(2) : 17-18.

- ธงชัย ตันติวงษ์. (2538). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นภวรรณ คณานุรักษ์. (2552, ตุลาคม - ธันวาคม). “ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 29(4) : 139.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เนตร์พัฒนา ฮาวิราช. (2546). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบนนิส, วอร์เรน ; สปริตเซอร์, เกรทเชน เอ็ม และ คัมมิงส์, โทมัส จี. (2545). ผู้นำแห่งอนาคต. แปลโดย ประจักษ์วรรณ มุ่งการสิริ. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์. บีซิเนสเพรส.
- ปนัดดา เผือกพันธ์ และกัลยา กิตติธาดากุล. (2544, มกราคม-มีนาคม). “การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น” , วารสารคณะมนุษยศาสตร์. 11 : 57-64.
- ประเวศ ะสี. (2544). ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์. บุรีรัมย์ : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปาริชาติ ชูปฏิบัติ. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรี โปรดักต์.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมัย. (2548, กรกฎาคม-กันยายน). “เปิดประเด็น”, วารสารครุศาสตร์. 34(1) : 176.
- ภัทรกร อุทรรักษ์. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทนา ศรีโยธา. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัลลิกา ดันสอน. (2545). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กชเพอร์เน็ด.
- เมธี ปัตถนนานนท์. (2536). การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- ยุทธนา พรหมณี. (2556, 27 มีนาคม). “วิวัฒนาการทางความคิดเกี่ยวกับผู้นำ”, (ออนไลน์). แหล่งที่มา [http:// www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r22.doc](http://www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r22.doc).

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- ลดาวัลย์ บัวเอี่ยม. (2544, ตุลาคม). “ภาวะผู้นำของสตรีในภาครัฐ”, วารสารกรมประชาสัมพันธ์.
6(10) : 13-14.
- ลิขิต ชีรวคิน. (2546, 27 มิถุนายน). คุณสมบัติ 15 ก ของผู้นำที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์.
ผู้จัดการรายวัน. หน้า 9.
- รววิทย์ จินดาพล. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : โครงการผลิตเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- วันเพ็ญ ชลนาศูวรรณ. (2549). การศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผล
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ค. (บริหาร
การศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาสนา สุขประเสริฐ. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัช. (2544). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท.
- ศักดิ์ไทย สุนทรขจร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ขวลิต ประภาวนนท์, สมชาย หิรัญกิตติ, และสมศักดิ์ วานิชชาภรณ์. (2543).
องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมชาติ กิจขรรขง. (2544). ความฉลาดรู้ของผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- สุพิษ จุ้ยกลาง. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรัชย์ คุ่มสิน. (2546, กันยายน-ธันวาคม). “วิกฤติภาวะผู้นำ : อุปสรรคในการปฏิรูปสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์”, วารสารบริหารการศึกษา มคอ. 2(6) : 15.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน้าที่ 5 (หน้า 42-104). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรพรรณ เสือโคร่ง. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิรมย์ เป็นสุข. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี”, จุฬาลงกรณ์วารสาร. 13(49) : 77-87.
- อุบล โสภากาศ. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Adelman, E. A. (1981, August). “An Analysis of Principal Behavior Leadership Styles as Perceived by Elementary and Secondary Principal and Teachers.” *Dissertation Abstracts International*. 42(2) : 464-A.
- Dubrin, A.J. (1998). *Leadership Research Findings. Practice and Skills*, New Jersey : Houghton Mifflin.
- Halpin, A. (1965). *Theory and Research in Administration*. New York : Mcmillan.
- Heller, T. (1982). *Women and Men as Leaders in Business, Educational and Social Service Organizations*. New York : Praeger.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 3(3) : 608-610.

- Klawitter P. A. (1986). "The Relationship Between Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction." **Dissertation Abstracts International**. 47(03) : 735-736-A.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw-Hill Co.,
- Reddin, W. J. (1970). **The 3 – D Management Style Theory : Theory Paper 2**, Canada : Social Science System.
- Unger, R. K. (1979). **Female and Male: Psychological Perspectives**. New York : Harper&Row.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ประเสริฐ ภูเงิน

ด้วย นายสักรินทร์ ทองศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒" โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๕๔๖๑ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๕๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.สำนักงานการทรงศักดิ์ คำภักดิ์

ด้วย นายสักรินทร์ ทองศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒" โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี.

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๘๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรัชดา เสนามาตย์

ด้วย นายสักรินทร์ ทองศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒” โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๕๗

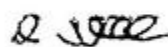
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นายสักรินทร์ ทองศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒" โดยมี ดร.ศรีเทัญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายสักรินทร์ ทองศรี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๓ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ ศธ ๐๔๐๘๗/๘๖๕



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต ๒ อ.ประโคนชัย จ.บุรีรัมย์ ๓๑๑๔๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เรียน

ด้วย นายสักรินทร์ ทองศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาเพื่อ งานวิจัยดังกล่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยภาพรวม ขอให้ท่านให้ความสะดวกในการดำเนินงานซึ่งผู้วิจัยจะเข้าติดต่อและ ประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกียรติ เข็มบุบผา)

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ
งานสวัสดิการฯ

โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๖๗ ๑๐๔๔



ที่ ศธ ๐๔๐๘๒ / ๑๕๐๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑
๕๐ ถนนอิสาน อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสักรินทร์ ทองศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๒” โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ จึงแจ้งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง ทราบ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิรักษ์ บุญชู) ผู้อำนวยการ

โรงเรียนเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ เขต ๑ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
เบอร์โทรศัพท์ ๐๔๖๖๒ ๐๒๗๗

กลุ่มอำนาจการ
งานประสานงาน

โทร. ๐ ๔๕๖๑ ๑๔๐๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๒ ๐๒๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2

ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลทั้งหมดจะใช้เป็นผลในภาพรวมเท่านั้น
ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านและโรงเรียน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายสักรินทร์ ทองศรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริง

1. วุฒិทางการศึกษา
 - () ระดับปริญญาตรี
 - () สูงกว่าระดับปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5 - 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใน 4 แบบ ของผู้นำ คือ

1. ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์
2. ผู้นำแบบมุ่งงาน
3. ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
4. ผู้นำแบบมุ่งประสาน

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาศรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	แบบมุ่งเกณฑ์					
1	มีการวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน.....					
2	เน้นการปฏิบัติงาน โดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด.....					
3	ให้ความสำคัญกับงาน.....					
4	มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อย.....					
5	ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย.....					
6	มีลักษณะปลีกตัว.....					
7	มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยในทุกทาง.....					
8	ให้ความสนใจอย่างมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่ออกนอกกรอบ ให้เข้ารูปเข้ารอย					
9	ปฏิบัติงานด้วยความสุขุมรอบคอบ.....					
10	เป็นนักอนุรักษ์นิยม.....					
11	พิจารณาปัญหาในการทำงานอย่างใจเย็น.....					
12	ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว โดยไม่มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ					
13	ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างระมัดระวัง.....					
14	ปฏิบัติงานด้วยความอดทน.....					
15	ให้มีการทำงานล่วงเวลาเหนือจากการปฏิบัติงานในเวลา.....					
	แบบมุ่งงาน					
16	ให้ความสำคัญกับงานสูง.....					
17	ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ.....					
18	ประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการพิจารณาผลงาน.....					
19	ส่งเสริมการทำงานในรูปของคณะกรรมการ.....					
20	แสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน.....					
21	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน.....					

ไอที	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	มีการประเมินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีมอบหมายงาน.....					
23	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็นและหาทาง ปรับปรุงหน่วยงานของตน.....					
24	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
25	ให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สนองนโยบาย.....					
26	ใช้การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการที่ไม่สมควร.....					
27	มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง.....					
28	ชอบใช้อำนาจในการบริหารงาน.....					
29	เข้าไปดำเนินการแก้ไขทันทีเมื่อพบว่างานที่มีมอบหมายอาจมีการ ผิดพลาด.....					
30	สนับสนุนให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม.....					
	แบบมุ่งสัมพันธ์					
31	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ.....					
32	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสุภาพอ่อนโยนและเป็นกันเอง					
33	ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานสูง.....					
34	ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานต่ำ.....					
35	ใช้การบริหารงานโดยการสนทนาพูดคุย.....					
36	มีลักษณะเป็นนักประสานงานที่ดี.....					
37	พยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งทุกครั้งที่ได้รับทราบ.....					
38	มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรู้สึกมั่นคง.....					
39	ไม่ใช้วิธีการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำการที่ไม่สมควร.....					
40	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกโอกาส.....					

ไอที	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานและงานเท่าๆกัน.....					
42	จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ.....					
43	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนมากเป็นหลัก.....					
44	จัดให้มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อประสานสัมพันธ์ให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน.....					
45	แก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง ภายในหน่วยงานโดยพิจารณาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง.....					
	แบบมุ่งประสาน					
46	เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ.....					
47	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....					
48	มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม.....					
49	มีเป้าหมายการทำงานเพื่ออนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน.....					
50	ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีม.....					
51	เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงาน.....					
52	ให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงาน.....					
53	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของการทำงาน.....					
54	ใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ถูกบีบบังคับในการทำงาน.....					
55	ใช้การบริหารงานแบบมุ่งงานในการประเมินผลงาน.....					
56	กำหนดหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาจากความมุ่งหมายตามอุดมคติ.....					
57	เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายของสถานศึกษา.....					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
58	เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา นอกเหนือจากงานในหน้าที่					
59	สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ให้รางวัลเมื่อทำงาน ประสพผลสำเร็จ					
60	มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจหรือสั่งการ โดยรับฟังความคิดเห็น ของทุกคน ไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว					

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .8862

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ประวัติย่อของผู้วิจัย 198330

๖๖
๒๖/๕/๖๖
๖๖๖๖
๖๖๖๖

ชื่อ-สกุล นายสักรินทร์ ทองศรี

วัน เดือน ปี เกิด 14 มกราคม 2515

สถานที่เกิด อำเภอศรีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 404 หมู่ที่ 7 ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครู วิทยฐานะชำนาญการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวัดบ้านปะทักบุ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2528 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประโคนชัยอำนวยการ
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2531 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2534 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2538 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
วิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
พ.ศ. 2557 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์