ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

จารุสิริ ทองเกตุแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล
ชื่อนักศึกษา	จารุสิริ ทองเกตุแก้ว
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 107 คน และครู 249 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่น 0.870 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความสัมพันธ์ของเพียร์สัน กับการทดสอบของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2.2 บรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis Title	Leadership and School Atmosphere as Perceived by School Administrators and Teachers under Saraburi Primary Educational Service Area Office
Thesis Advisisors	Asst. Prof. Dr. Chalermchai Hankla
	Dr. Phatsayakorn Laosawatdikul
Name	Charusiri Thongketkaeo
Program	Educational Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study leadership and school atmosphere as perceived by school administrators and teachers under Saraburi Primary Education Service Area Office; and 2) compare the leadership and school atmosphere as perceived by the respondents when classified by work position, gender, age, educational level, work experience, educational service area office, and school size; and 3) investigate the relationship between leadership and school atmosphere as perceived by the respondents. The sample, obtained by stratified random sampling, consisted of 107 administrators and 249 teachers under Saraburi Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.870. Data were analyzed in terms of mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffe's test, and Pearson's correlation test.

Findings showed that:

1. Overall, the leadership and school atmosphere were rated at a high level.
2. The leadership and school atmosphere:

2.1 The leadership as perceived by the respondents' affiliated service area office, and school size were significantly different ($p<.05$), but when classified by gender, age, educational level, work position and work experience, there were no significant differences.

2.2 The school atmosphere when classified by the respondents' gender, educational service area office and school size revealed significant differences ($p<.05$),

but there were no significant differences when classified by educational level, work position, age, and work experience.

3. Overall, the correlation between the leadership and school atmosphere was statistically significant ($p<.01$).

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เสนอโดยนางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิจัย
และนวัตกรรม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ์)
วันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความกรุณา ความใส่ใจ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐาปกรณ์ แก้วเงิน อาจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร. อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ อาจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วินัย สมมิตร ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบ ความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ ประธานสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

จารุสิริ ทองเกตุแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ ก
บทคัดย่อภาษาไทย ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ง
ประกาศคุณูปการ ฉ
สารบัญ ช
สารบัญตาราง ญ
สารบัญภาพ ฑ
บทที่ 1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย 4
ความสำคัญของการวิจัย 5
ขอบเขตของการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6
กรอบแนวคิดในการวิจัย 8
สมมติฐานการวิจัย 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
ผู้บริหารสถานศึกษา 11
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 11
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา 12
บทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา 13
ภาวะผู้นำ 16
ความหมายของภาวะผู้นำ 16
ความสำคัญของภาวะผู้นำ 17
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ 19
ภาวะผู้นำตามแนวคิดของลิเคิร์ท 33
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 33
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน 36
บรรยากาศสถานศึกษา 38

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

บทที่ 2 (ต่อ)
ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา 38
ความสำคัญของบรรยากาศสถานศึกษา 39
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา 41
บรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของฮาลบิน, และครอฟท์ 45
ความห่างเหิน 45
การมุ่งผลงาน 48
การเป็นแบบอย่าง 52
ความกรุณาปราณี 57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 59
งานวิจัยในประเทศ 59
งานวิจัยต่างประเทศ 66

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 68
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 69
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ 70
การหาคุณภาพเครื่องมือ 71
การเก็บรวบรวมข้อมูล 71
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 73

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 78
การวิเคราะห์ข้อมูล 79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 79

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 104
ความมุ่งหมายของการวิจัย 104
สมมติฐานการวิจัย 104
วิธีดำเนินการวิจัย 104

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

บทที่ 5 (ต่อ)

สรุปผล..... 106
อภิปรายผล..... 108
ข้อเสนอแนะ..... 113

บรรณานุกรม..... 114

ภาคผนวก..... 126
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 127
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 130
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย..... 132
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือ..... 139
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... 145
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย..... 148

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์..... 150

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	69
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวม.....	81
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน.....	81
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน.....	82
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวม.....	83
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหิน.....	84
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลงาน.....	84
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี ด้านเป็นแบบอย่าง.....	85
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี ด้านความกรุณาปราณี.....	86
ตาราง 11	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนก ตามเพศ.....	87

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามเพศ..... 87
ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามระดับการศึกษา..... 88
ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามระดับการศึกษา..... 89
ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนก ตามตำแหน่ง..... 89
ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามตำแหน่ง..... 90
ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามเขตพื้นที่..... 90
ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามเขตพื้นที่..... 91
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ..... 91
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ..... 92
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 93

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 94
ตาราง 23 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.... 95
ตาราง 24 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหินจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 96
ตาราง 25 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..... 96
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 97
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 98
ตาราง 28 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 99
ตาราง 29 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหินจำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 99
ตาราง 30 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความกรุณาปราณีจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.... 100
ตาราง 31 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 101

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี..... 102
ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน (X_1)..... 102
ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านภาวะผู้นำมุ่งคน (X_2)..... 103

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 8
ภาพ 2 ตารางการจัดการของเบลคและมูตัน..... 22

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 7) ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ว่า "การจัดการศึกษาต้องเป็นเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ด้านระบบบริหารและสนับสนุนทางการศึกษา ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาและด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2543, หน้า 7-9) รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้เน้นการปฏิรูปการเรียนรู้สู่การใช้ความรู้เป็นฐานในการดำรงชีวิต มุ่งส่งเสริมศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 8) และยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) ที่จะเพิ่มศักยภาพครู โดยสร้างและพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2545, หน้า 1)

ปัจจุบันสภาพการศึกษาไทยนับว่าอ่อนแอมากทุกระดับ ไม่สามารถที่จะเตรียมคนเพื่อนำทางและตอบสนองความต้องการของสังคม เด็กไทยเก่งด้านความรู้ ความจำ แต่ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสิน ประเมินค่า รวมทั้งขาดทักษะ ความสามารถด้านการปฏิบัติรู้แต่ทฤษฎี ขาดนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ขาดความมีระเบียบวินัยและขาดความรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากผลของวัฒนธรรมในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนไม่เข้าใจชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเกิดทักษะเพียงพอที่จะป้องกันได้ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2541, หน้า 6) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การจัดการศึกษายึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (พนม พงษ์ไพบูลย์, และคนอื่นๆ, 2546, หน้า 112) การปฏิรูปการศึกษาจึงต้องปฏิรูปการเรียนรู้ในห้องเรียน ซึ่งนอกเหนือจากครูและนักเรียนแล้ว ยังมีผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกัน (ประเวศ วะสี, 2542, หน้า 29) แม้ว่าจะมีการกระจายอำนาจการศึกษาสู่สถานศึกษาให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ผู้บริหารมี

อิสระในการตัดสินใจ และบริหารจัดการภายในโรงเรียน (พนม พงษ์ไพบูลย์, และคนอื่นๆ, 2546, หน้า 118) แต่การมีอำนาจก็มิได้หมายความว่าการบริหารจะเป็นไปด้วยความราบรื่น เพราะการที่ผู้บริหารใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่พึงพอใจที่จะทำงาน สมรรถภาพหนึ่งของผู้บริหาร คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหา ความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (เชาวศักดิ์ แสงจันทร์, 2544, หน้า 3)

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การนั่นก็คือ ผู้นำ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกันด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะหลักใน 5 ด้าน คือ ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ศักยภาพในการเป็นผู้นำ การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ความเฉียบคมทางการบริหาร และการสร้างความเข้าใจ/ติดต่อสื่อสาร (เทื้อน ทองแก้ว, 2545, หน้า 35) การพัฒนากำลังคนและแรงงานเพื่อเอื้อเฟื้อต่อการพัฒนาประเทศจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญ (อุทัย หิรัญโต, 2546, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดว่า "การบริหารงานบุคคลเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ" ซึ่งชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลขององค์การจะเกิดจากการบริหารงานที่ดีในการบริหารงานที่ดีนั้นนอกจากผู้บริหารจะเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลแล้วยังต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางบวกและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์การ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ บรรยากาศขององค์การนั้นเกิดจากการประสานสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ ค่านิยม เจตคติ ปัญหาและความสนใจของสมาชิกทุกคนกับสิ่งแวดล้อมขององค์การมารวมเข้าด้วยกันในลักษณะที่สมดุลและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ พฤติกรรมต่างๆ ในการก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การนั้นจะมีการสั่งสมและพัฒนาเป็นลำดับจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ดังนั้นการบริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญที่ครูผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้เป็นไปในแบบที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงาน ผู้ร่วมงานควรรู้สึกสบายใจในการติดต่อกับผู้บริหาร ในฐานะผู้ร่วมงานที่มีความนับถือในหน้าที่มากกว่าที่จะเกิดความรู้สึกเหมือนนักโทษติดต่อกับผู้คุม บรรยากาศในการทำงานนั้นอาจดูได้จากน้ำใจในการทำงานของครู (พนัส หันนาคินทร์, 2549, หน้า 122) ในการบริหารโรงเรียนผู้อำนวยการโรงเรียนจะสร้างบรรยากาศให้พึงปรารถนาได้นั้นจะต้องรู้ล่วงหน้าก่อนว่า ครูมีทรรศนะต่อการบริหารและวิธีการจัดระเบียบของตนอย่างไร ทราบถึงวัฒนธรรมขององค์การ ทั้งนี้เพราะบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งใดๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลในหน่วยงานองค์การหรือสังคมนั้นๆ เพราะในการดำเนินชีวิตครูจะต้องเผชิญ

กับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และทำให้เกิดความเข้าใจแตกต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศขององค์การ ในขณะเดียวกันสภาพบรรยากาศก็มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน การที่จะบริหารให้เจริญก้าวหน้าโดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดีส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องเอื้ออำนวยต่อบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม (ปริศนา กล้าหาญ, 2559, หน้า 1) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับประสิทธิภาพการสอนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการแสดงความใส่ใจงานการสอน การเปรียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ยกเว้นด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ (สมยศ นาวีการ, 2553, ย่อหน้า 1) ทั้งนี้เพราะบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลรวมทั้งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ องค์การใดมีบรรยากาศที่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจที่ดีในการทำงาน ในทางกลับกันถ้าหากองค์กรใดมีบรรยากาศที่ไม่น่าพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมขาดความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นถ้าผู้บริหารไม่สามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจแล้วการบริหารก็จะดำเนินไปได้โดยไม่ราบรื่น นอกจากนี้บรรยากาศองค์การที่น่าพึงพอใจจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและลดอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่น (สุเมธ เดียวอิศเรศ, 2547, หน้า 6) บรรยากาศขององค์การนั้นเป็นสิ่งที่เสริมสร้างให้มีขึ้นมาได้ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน วิธีการบริหารและความพึงพอใจในการบริหารเป็นส่วนหนึ่งในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจตามมาได้ แต่ถ้าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศแบบปิด ซึ่งการบริหารในยุคแห่งเทคโนโลยีข่าวสารนี้ ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีบรรยากาศแบบเปิด คือ การเผยแพร่ความรู้และการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลสารสนเทศกันอย่างทั่วถึงในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้นั่นเอง

จากการศึกษาในเรื่องบรรยากาศขององค์การฮัลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.135-154) ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของบรรยากาศแบบต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ

การทำงาน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การแบบเปิด จัดว่าองค์การนั้นมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานผลงานประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ขวัญกำลังใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การแบบอิสระเป็นบรรยากาศที่ดีใกล้เคียงกับแบบเปิดแต่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมาก บรรยากาศองค์การแบบควบคุม ผู้บริหารมักจะเน้นด้านการมุ่งผลงานและการปฏิบัติตามคำสั่ง บรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม ผู้บริหารจะให้ความคุ้นเคยกับผู้ปฏิบัติงานแต่ไม่ค่อยควบคุม ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามความพอใจ ซึ่งมักจะกลายเป็นสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งในองค์การ บรรยากาศแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารจะถือว่าตนเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดในทุกเรื่อง ผู้บริหารมักไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน แต่จะควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำและผลงานล้มเหลว และบรรยากาศแบบปิด ซึ่งฮัลปิน, และครอฟท์ ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงปรารถนามากที่สุด เพราะผู้บริหารขาดความรู้ ขาดภาวะผู้นำ ชอบตั้งกฎเกณฑ์ต่างๆ โดยไม่จำเป็น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและผลงานที่ออกมาไม่ดี

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตำแหน่งที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้นำในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ (ธีระ รุญเจริญ, 2545, หน้า 34-36) ลักษณะดังกล่าวนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศสถานศึกษาที่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหาร เพราะบรรยากาศของสถานศึกษาเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางและข้อสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการใช้วางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 2,863 คน แบ่งเป็นเขต 1 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และครู จำนวน 1,197 คน เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน และครู จำนวน 1,416 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี, 2558, หน้า 15)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน สูตรที่ใช้ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 356 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 107 คน ครูจำนวน 249 คน โดยใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิโดยสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่งหน้าที่
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครู
2. เพศ
   2.1 ชาย
   2.2 หญิง
3. อายุ
   3.1 20-30 ปี
   3.2 31-40 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.3 41-50 ปี

3.4 51-60 ปี

4. ระดับการศึกษา

4.1 ปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่ง

5.1 1-10 ปี

5.2 11-20 ปี

5.3 21-30 ปี

5.4 มากกว่า 30 ปี

6. เขตพื้นที่

6.1 เขต 1

6.2 เขต 2

7. ขนาดสถานศึกษา

7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน

7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 ถึง 300 คน

7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 ถึง 500 คน

7.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 501 ขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables)

กลุ่มที่ 1 ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ผู้นำแบบมุ่งงาน
2. ผู้นำแบบมุ่งคน

กลุ่มที่ 2 บรรยากาศสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ

1. ความห่างเหิน
2. การมุ่งผลงาน
3. การเป็นแบบอย่าง
4. ความกรุณาปราณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจนและตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นๆ ในองค์การเป็นที่ยอมรับในความสามารถ และเป็นบุคคลที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะทำให้บุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อื่นๆ ในสถานศึกษาร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาตามแนวคิดของลิเคิร์ท แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน (job-centered) หมายถึงภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงานมากกว่าสภาพจิตใจ ขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังบัญชา โดยถือเป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน

1.2 ผู้นำแบบมุ่งคน (employee-centered) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีต่อกันเห็นอกเห็นใจ มีความเป็นกันเอง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมสวัสดิการ สร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดีให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อกัน การอยู่ร่วมกัน สภาพทางอารมณ์ จิตใจ การรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อกันซึ่งจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศตามแนวคิดของฮาลปิน, และครอฟท์ ออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.1 ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยจะมีการเกี่ยวข้องในการทำงานเท่านั้นและไม่มีการคำนึงถึงความรู้สึก สภาพจิตใจ ความต้องการของผู้ร่วมงาน

2.2 การมุ่งผลงาน หมายถึง พฤติกรรมคำสั่ง การบังคับการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด ครูในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปราศจากการรับฟังความคิดเห็นอื่นใดโดยไม่มีการกระตุ้น ตามงานด้วยการพูดคุย ซักถามความคืบหน้าของงานบ่อยครั้ง และคำนึงถึงความสำเร็จของงานเท่านั้น

2.3 การเป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาให้การสนับสนุนและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังให้คำแนะนำ กระตุ้นและจูงใจบุคคลในสถานศึกษามีการควบคุม ตรวจตราการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี กระตือรือร้นและสนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้ครูในสถานศึกษาถือเป็นแบบอย่างและเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.4 ความกรุณาปราณี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานของคณะครู นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูในสถานศึกษาแล้วยังคำนึงถึงความต้องการและเหตุผลความจำเป็นต่างๆ เพื่อใช้เป็นเหตุประกอบในการตัดสินใจในการทำงานด้วย มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และบุคลากรในสถานศึกษาวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง

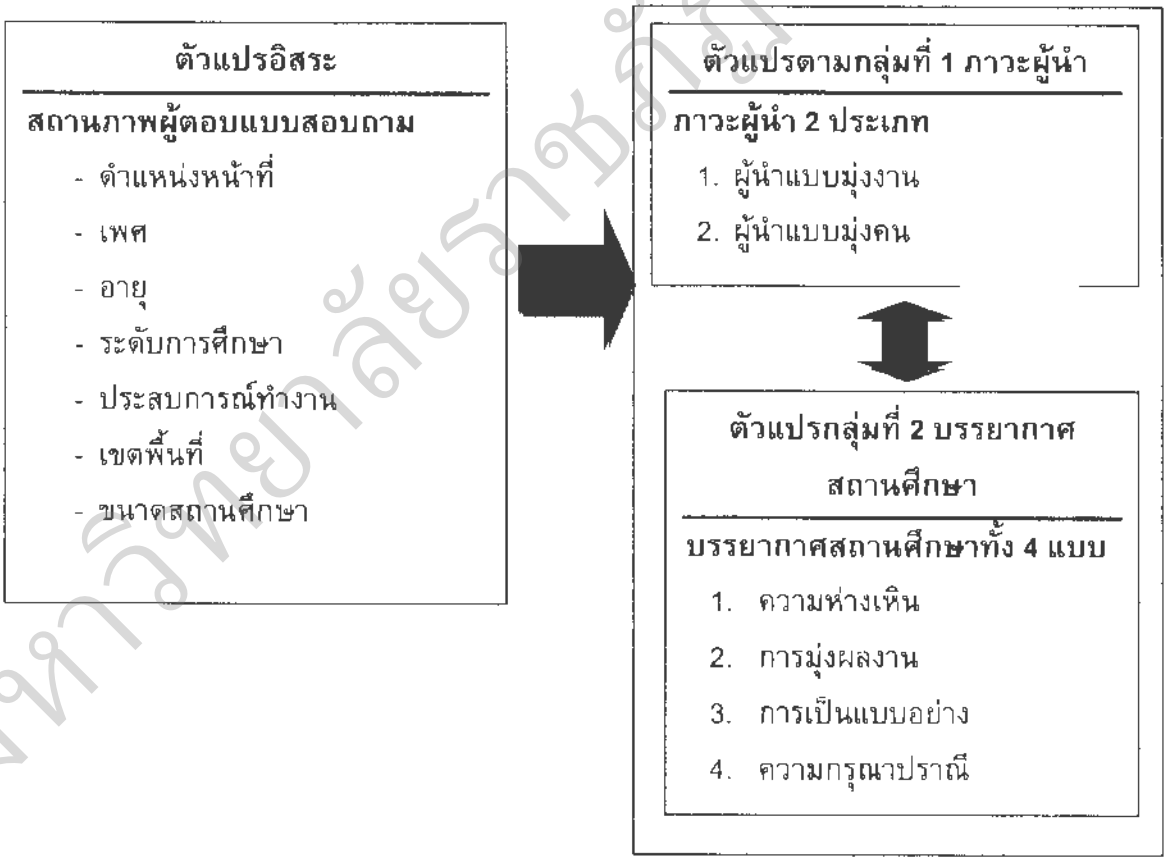
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่และดำรงตำแหน่งครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยได้กำหนดขอบข่ายการวิจัยไว้สังเคราะห์ดังนี้ ภาวะผู้นำ ลิเคิร์ท (Likert, 1976, p.7) และบรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา

2. ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
   - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
   - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
   - 1.3 บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำ
   - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
   - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
   - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำตามแนวคิดของลิเคิร์ท
   - 3.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
   - 3.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน
4. บรรยากาศสถานศึกษา
   - 4.1 ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา
   - 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศสถานศึกษา
   - 4.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา
5. บรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของฮาลปิน, และครอฟท์
   - 5.1 ความห่างเหิน
   - 5.2 การมุ่งผลงาน
   - 5.3 การเป็นแบบอย่าง
   - 5.4 ความกรุณาปราณี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 183) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่นไม่คำนึงถึงว่าความสำเร็จนั้นคนจะพอใจหรือไม่ หากมองในแง่ค่าใช้จ่ายผู้บริหารทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด

อุทัย บุญประเสริฐ, และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์ (2544, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ, และสัมมา รธนิธย์ (2545, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการตามแนวการจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้บริหารสกานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในองค์การธุรกิจมักเรียกบุคคลนี้ว่า ผู้จัดการ แต่ในองค์การของรัฐมักเรียกว่า ผู้บริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพในการนำโรงเรียนให้บรรลุล่วงความสำเร็จ ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์การ ที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชน

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.79) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษา และกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงินและงานธุรการต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา ดูแลรับผิดชอบให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 278) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาอยู่ทำงานที่สถานศึกษามากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารสถานศึกษาเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย

สมนึก พรเจริญ (2544, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษาที่เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติโดยตรงที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยยึดภารกิจการบริหารสถานศึกษา 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ, และสัมมา รธนิธย์ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเฉพาะในองค์การภาคเอกชนนั้น เห็นได้ชัดเจนว่าความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงิน การธนาคาร การบริหารธุรกิจการค้า การอุตสาหกรรม รวมทั้งการศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือหรือมีความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำอยู่ที่แนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดเป้าหมาย คุณค่าความเชื่อ กลยุทธ์ขององค์การร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้สมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การโดยรวม

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะจะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพาคนให้มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จนอกจากมีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย

ไฮมัน, สก๊อต, และคอนเนอร์ (Haiman, Scott, & Conner, 1985, p.422) ได้กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงาน และคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด

ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานและพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษา

3. บทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดูแล เฝ้าระวังและจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติตามคำสั่งและควบคุมบุคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนในการจัดการศึกษา

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังนี้ 1) เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษา 2) เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาของรัฐรวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 4) บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 5) ประสานงานในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ 6) เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงานตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหน่วยงานได้รับมอบ 7) จัดทำรายงานกิจการประจำปีที่เกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 8) อนุประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 9) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางในการบริหารงานที่กำหนด

ไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งขาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมร่วมหลายฝ่ายรวมทั้งผู้ปกครอง องค์การขอรัฐและเอกชน ตลอดทั้งชมรมและสมาคมในสังคม

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานไว้ว่า มีหน้าที่พัฒนาไปสู่ความเป็นสถานศึกษาในสภาพนั้น โดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนที่ประสบผลสำเร็จจะต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นชุมชน จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างความมีพันธะผูกพันและการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 112) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในสถานศึกษาตามแนวคิดของลี, ไบร์ค, และสมิท (Lee, Bryk, & Smith, 1993) ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การบริหาร (administration) ได้แก่ การจัดสรรทรัพยากร การดำเนินงานและการพัฒนาให้เป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงาน และการให้การนิเทศในการพัฒนาวิชาชีพ 2) การไล่เกลี่ย (mediation) ได้แก่ การช่วยสื่อสารกับผู้ให้การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกและยังช่วยเป็นกันชนให้กับครูอันเนื่องมาจากรกความวุ่นวายของสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำ (leadership) ได้แก่ การทำให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จและการแนะนำให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนการสอน

กอร์ตัน (Gorton, 1983, p.71) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้จัดการ คือ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้จัดหาจัดทำเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมิใช่มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา 3) เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัยนับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และการสร้างสภาพในสถานศึกษาให้เต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน 5) เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด และ 6) เป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตาม และเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้นๆ

เนเซวิช (Knezevich, 1984, p.16) ได้กล่าวว่าเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท ดังนี้ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของงาน และจะต้องมีความรู้ มีทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการและการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ บทบาทนี้จำเป็นจะต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม 3) บทบาทเป็นนักวางแผน จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ 5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน กำหนดโครงการขององค์การขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การด้วย 6) บทบาทของผู้เปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบันรู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร อย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดีจึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสาร และควรจะมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ 9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหาเนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่จำเป็นจะต้องลงเอยด้วยความขัดแย้งจึงมีความหมายกว้างว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหา 11) บทบาทเป็นผู้จัดการระบบ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและการพัฒนาของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา 13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคการเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานบุคคล 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากรผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ ความสามารถในหารบริหารวัสดุครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการหาการสนับสนุนจากภายนอก 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ ประเมินระบบวิธีการทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ จะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีการสร้างภาพพจน์ รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อ และวิธีการต่างๆ และ 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่างๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

เคนเนทส์, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล คือ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์การและเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ คือ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์การอันประกอบด้วยการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) ด้านการตัดสินใจ คือ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา มีบทบาทในการตัดสินใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ การนิเทศติดตาม และแก้ปัญหาพัฒนางานอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งผลทำให้การทำงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทำให้สถานศึกษาสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนได้

ชัยวัฒน์ ใจจิตร (2546, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาคม วัดไธสง (2547, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จารุวรรณ หลักคำพันธ์ (2547, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในสถานศึกษา ใช้ศิลปะในการจูงใจให้สมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในกลุ่ม โดยเน้นที่ประสิทธิผลของงานและสมาชิกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

ประสิทธิ์ เขียวศรี, ดิเรก วรรณเศียร, ประณีต ศรีศักดา, ณัฐชนันท์ จันทคุปต์, และจิตต์ประพันธ์ นาคสวัสดิ์ (2548, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารที่มีจุดเน้นหมายเพื่อนำให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดเน้นหมาย และโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

เฮอร์เซย์, และบลังชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1982, p.83) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ยุคล์ (Yukl, 1989, p.2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

ดาฟท์ (Daft, 1994, p.478) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายของสถานศึกษา

ชีเมอร์ส (Chemers, 1997, p.1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อสังคมกระบวนการหนึ่งที่มีบุคคล ๆ หนึ่งสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคคลอื่นให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นๆ ในองค์การ เป็นที่ยอมรับในความสามารถ และเป็นบุคคลที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะทำให้บุคคลอื่นๆ ในสถานศึกษาร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สมคิด บางโม (2545, หน้า 235) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นการปฏิบัติตนของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มมากที่สุดและสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนั้น เป็นผู้นำของกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้

เทื้อน ทองแก้ว (2545, หน้า 36) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำที่เป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ภายใต้สภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน

ประภัสร์ จงสงวน (2546, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าการแสดงพฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะสามารถบ่งบอกถึงการที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และทันต่อเหตุการณ์ในทุกๆ ด้าน

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำอยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย คุณค่า ความเชื่อ กลยุทธ์ของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมทางด้านมิตรสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านนี้ คือผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารงาน

เดวิส (Davis, 1972, p.103) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญในฐานะที่เป็นหัวหน้า ซึ่งต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงเป็นผู้มีสติปัญญาดี เป็นผู้ที่มีความกว้างขวาง เป็นที่ยอมรับของทางสังคม มีทัศนคติมนุษยสัมพันธ์ และมีแรงจูงใจภายในที่รับผิดชอบต่อการทำงานใดๆ สูง

เชวทช์ (Schwatz, 1980, p.491) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมผู้นำเป็นลักษณะของผู้ที่มีความสามารถ ของผู้ที่มีศิลปะในการบอกชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น

ไชน์ (Schein, 1985, unpaged) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อร่วมกระบวนการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พลังที่สำคัญในการที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ถ้าผู้นำมีความสามารถในการใช้อำนาจในการชักจูงใจบุคคลทุกระดับทุกสถานการณ์และที่สำคัญผู้นำต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ได้ดี ผู้นำสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.1 ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

เบอร์น (Burns, 1987, p.4) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามใช้ระบบคุณธรรมในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพมีดังนี้

1. ความเสน่หา (charisma) ซึ่งเฮ้าส์, และมิทเชลล์ (House, & Mitchell, 1977, pp.81-97) อธิบายว่าตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าเป็นผู้นำโดยเสน่หามีดังนี้ 1.1) ผู้ตามเชื่อในความถูกต้องของความคิดของผู้นำ 1.2) ผู้ตามมีความเชื่อคล้ายกับผู้นำ 1.3) ผู้ตามยอมรับผู้นำโดยไม่สงสัย 1.4) ผู้ตามรักใคร่ผู้นำ 1.5) ผู้ตามเต็มใจเชื่อผู้นำ 1.6) ผู้ตามมีความผูกผันกับภารกิจของสถานศึกษา 1.7) ผู้ตามมีเป้าหมายสูงในการปฏิบัติงาน และ 1.8) ผู้ตามเชื่อว่าผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้สำเร็จ

2. การดลใจ (inspiration) การดลใจมีความใกล้ชิดกับความเสน่หาเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่าในอนาคต ถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นวิธีการกระตุ้นให้มีการใช้ปัญญาโดยที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพเป็นผู้สร้างเงื่อนไขให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา ซึ่งเป็นวิธีการอย่างใหม่ ด้วยการกระตุ้นการสร้างระบบความคิดให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นการมุ่งความสัมพันธ์ในลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งผลถึงความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) มุ่งสัมพันธ์แบบเน้นกลุ่ม และ 2) มุ่งสัมพันธ์แบบรายบุคคล

3.2 ภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ของเฮอร์เซ, และบลานชาร์ด

เฮอร์เซ, และบลานชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1982, pp.103-104) มหาวิทยาลัยโอไฮโอ สหรัฐอเมริกาได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ (situation approach) ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกเกี่ยวกับวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสรุปได้ว่ามีมิติการเป็นผู้นำมี 2 ด้าน คือ ด้านมิติสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ สรุปดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์เป็นภาวะผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงออกต่อกันแบบมิตร การเคารพซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกด้วยความรู้สึกชอบ รักเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในสถานศึกษาหรือการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบายตามแผนงานการติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคลในลักษณะในการแบ่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่การงานเท่านั้น

ทั้งนี้ภาวะผู้นำที่เน้นงานและภาวะผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกรูปแบบให้สัมพันธ์กับสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีรูปแบบที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะคือ

1. การบอกให้ทำมีความเหมาะสมสำหรับภาวะผู้นำการทำงานสูงแต่ภาวะผู้นำความสัมพันธ์ต่ำโดยที่ผู้นำต้องกำหนดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและอธิบายในสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่ำไม่เต็มใจทำงานมีทักษะต่ำและขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามที่สั่งและมุ่งที่ผลของงาน

2. การขยายความคิดเหมาะสำหรับภาวะผู้นำการทำงานสูงภาวะผู้นำความสัมพันธ์สูงโดยผู้นำจะบอกลักษณะของการปฏิบัติงานในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นรูปแบบการขยายความคิดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบสูง และเต็มใจที่จะทำงานมีความเชื่อมั่นในการทำงานแต่ขาดทักษะในการทำงานที่เหมาะสม ผู้นำจึงต้องใช้วิธีการบอกลักษณะงานด้วยการขายความคิดเพื่อเสริมทักษะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทักษะทำงานที่เหมาะสม

3. การมีส่วนร่วมเหมาะกับภาวะผู้นำการทำงานต่ำแต่มีลักษณะภาวะผู้นำความสัมพันธ์สูง โดยผู้นำจะต้องมีการติดต่อสื่อสารในการสนับสนุนและแสดงบทบาทอำนวยการเฉพาะอย่างเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำแบบนี้จะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับสถานการณ์เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีทักษะในงานแต่ยังขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ไม่มุ่งหวังที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในงานนั้นเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำในการค้นหาความคิดและต้องกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมอบหมายงานเหมาะกับภาวะผู้นำการทำงานต่ำแต่มีลักษณะของภาวะผู้นำความสัมพันธ์สูงโดยผู้นำให้การสนับสนุนน้อยแต่จะให้อิสระและอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำแบบนี้จะสามารถทำงานได้ดีที่สุดถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและมีการจูงใจตนเองสูง ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีการท้าทายให้พนักงานได้ทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3.3 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนของคูเนอร์, และเลวิส

คูเนอร์, และเลวิส (Kuhner, & Lawis, 1987, p.469) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั้งสองฝ่ายต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างอำนวยประโยชน์ให้กันและกันและต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน นั่นคือ ผู้บริหารจะให้อะไรบ้างเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน และจากการวิจัยของเบสส์ (Bass) พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย (Hater, & Bass, 1988, p.696; Bass, & Avolio, 1990, pp.19-20)

สรุปจากแนวคิดแสดงให้เห็นว่า โดยพื้นฐานของผู้นำแลกเปลี่ยนคือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าหรือแรงจูงใจเพื่อเสริมแรงตามที่ต้องการแต่มีเงื่อนไขในการแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายไว้

3.4 ภาวะผู้นำของลิเคิร์ท

ลิเคิร์ท (Likert, 1976, p.7) ได้ศึกษาแบบของการเป็นผู้นำในกิจการอุตสาหกรรมบริษัทประกันภัย และหน่วยงานของรัฐบาลหลังจากที่วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แล้วได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบมุ่งคนจะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานสูงสามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2. ผู้นำแบบมุ่งงานจะมุ่งเน้นการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการจูงใจต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

3.5 ภาวะผู้นำของเกทเซล, และกูบา

เกทเซล, และกูบา (Getzels, & Guba, 1998, p.56) อ้างถึงใน กัลยาณี พันธ์นรา (2537, หน้า 19) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเมื่อพิจารณาจากการบริหารในลักษณะคือ

1. ภาวะผู้นำทางสถาบันยึดวัตถุประสงค์ระเบียบกฎเกณฑ์และมีผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ

2. ภาวะผู้นำทางบุคคลคำนึงถึงความเหมาะสมบนพื้นฐานของความต้องการความจำเป็น ความสุข ความเดือดร้อนของผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

3. ภาวะผู้นำทางการประสานประโยชน์คำนึงถึงประโยชน์สถาบันหรือหน่วยงานและประโยชน์ของบุคคลไปพร้อมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยที่ไม่มีฝ่ายใดสูญเสียประโยชน์ แต่ในทางปฏิบัติไม่ค่อยพบผู้บริหารที่มุ่งสถาบันเป็นหลักหรือมุ่งบุคคลเป็นหลักเพียงประการใดประการหนึ่งประการเดียวแต่จะแสดงภาวะผู้นำออกมาพร้อมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

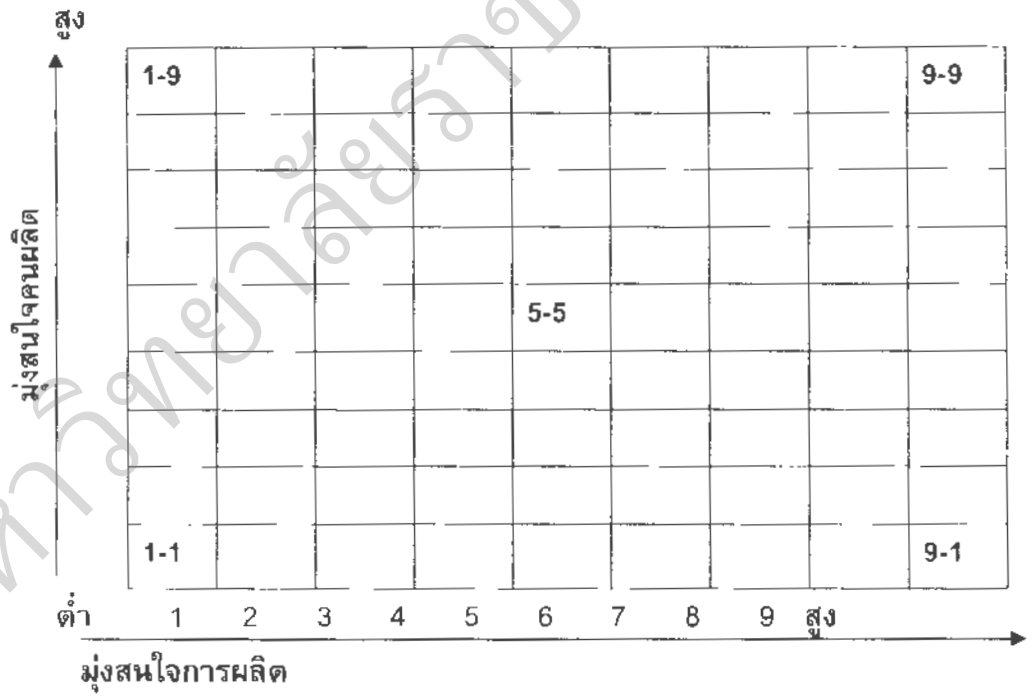
ทั้งสองด้านจึงเรียกผู้บริหารประเภทนี้ว่าผู้นำประสานประโยชน์ คือผู้นำที่มุ่งทั้งสถาบันและมุ่งคนเพื่อประสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นระหว่างความมุ่งหวัง ของสถาบันสถานศึกษากับความต้องการส่วนตัวของบุคคลเมื่อการปฏิบัติทั้ง 2 ด้านนี้ เกิดความพอใจซึ่งกันและกันภาวะผู้นำที่ปรากฏก็จะเกิดขึ้นทั้งประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

3.6 ภาวะผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของแบลค, และมูตัน

แบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton, 1964, p.11) ได้แบ่งภาวะผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ 2 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำด้านคนหมายถึงการที่ผู้นำเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอาทรทั้งต่อเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ภาวะผู้นำด้านผลผลิตหมายถึงการที่ผู้นำให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคน โดยในการปฏิบัติงานจะไม่ชอบให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามที่มอบหมายโดยยึดผลของงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้สามารถสร้างตารางการบริหารแบบภาวะผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายการจัดการ คือ



ภาพ 2 ตารางการจัดการของแบลคและมูตัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตารางตาข่ายการจัดการของแบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton) สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารสโมสรผู้นำจะสนใจในความต้องการของคนโดยเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าผลงานจึงมุ่งตอบสนองความต้องการของสมาชิกเพื่อนำไปสู่ความสบายใจ มุ่งเน้นความเป็นมิตรและบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ไม่มุ่งเน้นที่ผลงานหรือผลผลิต ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองมนุษยสัมพันธ์อันนำไปสู่บรรยากาศที่ราบรื่นเป็นกันเองในองค์การและจะเกิดสันติสุขในงานตามรูปแบบ 1.9 จึงมีลักษณะของความเป็นแบบมิตรสัมพันธ์สูงแต่กิจสัมพันธ์ต่ำ

2. รูปแบบการบริหารที่ทำให้แย่ลงซึ่งในการปฏิบัติงานผู้นำจะไม่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน มีการใช้ความพยายามในระดับต่ำขาดความตั้งใจเพื่อทำงานให้ได้ผลตามที่ต้องการโดยที่ผู้นำจะให้อิสระแต่ผู้ปฏิบัติ และไม่พยายามสร้างสรรค์และกระตุ้นให้สมาชิกดิ้นตัวในการปฏิบัติงานและบรรยากาศของการปฏิบัติงานในองค์การมีลักษณะเฉื่อยชา

3. รูปแบบการบริหารทางสายกลางผู้นำจะมุ่งผลงานแบบพอดีโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจของสมาชิกในระดับที่พึงพอใจร่วมกันเป็นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและสามารถสร้างผลงานได้ระดับหนึ่ง แต่มิได้ให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีและเป็นไปได้นั้น อยู่ที่การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานที่ต้องการให้สำเร็จ เป็นการรักษาขวัญและกำลังใจของคนให้อยู่ระดับที่พึงพอใจ มีลักษณะของความเป็นมิตรสัมพันธ์และแบบกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงสมดุลกัน

4. รูปแบบการบริหารเป็นทีมผู้นำจะเน้นผลงานความสำเร็จของงานมาจากบุคคลที่มีความผูกพันของสมาชิกพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายองค์การร่วมกัน ผู้นำเป็นหัวหน้าทีมที่ให้ความเอาใจใส่ดูแลเรื่องของคนและงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ ผู้ปฏิบัติงานจะให้การยอมรับนับถือไว้วางใจ ผลงานมีคุณภาพเป็นผู้นำที่มีความสมบูรณ์แบบ ผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดขึ้นจากคนในองค์การที่มีปณิธานแน่วแน่ มีความตั้งใจมีการอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกันในองค์การนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีในลักษณะที่เชื่อถือไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องนับถือต่อกัน ตามรูปแบบ 9.9 มีลักษณะของความเป็นแบบมิตรสัมพันธ์สูงและกิจสัมพันธ์สูง

5. รูปแบบการใช้อำนาจและการเชื่อฟังประสิทธิภาพในการทำงานมาจากการจัดสภาพของงานที่มีลักษณะแบบเผด็จการ ซึ่งผู้นำให้ความสนใจเฉพาะผลงานโดยจะยึด

ระบบงานเป็นสำคัญและไม่ให้ความสนใจเรื่องขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้พฤติกรรมในด้านมนุษย์สัมพันธ์เกี่ยวข้องน้อยที่สุด ตามรูปแบบ 9.1 มีลักษณะของความเป็นแบบมิตรสัมพันธ์ต่ำ และแบบกิจสัมพันธ์สูง

แบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton, 1964) ให้ทัศนะว่าภาวะผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ตามรูปแบบตาข่ายที่ 9.9 ซึ่งให้ความสำคัญสูงกับทั้งงานและทั้งคน และผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอพบว่าภาวะผู้นำในรูปแบบที่สูง-สูงทั้งสองด้านนี้เป็นไปได้ยาก ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการแสดงภาวะผู้นำ

ทั้งนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 286-287) ได้จำแนกรูปแบบของภาวะผู้นำจากแนวคิดของแบลคและมูตัน ได้ว่า

1. แบบมุ่งงานเป็นหลัก (9, 1) เป็นผู้นำที่เน้นผลงานมากกว่าตัวบุคคลจัดได้ว่าเป็นภาวะผู้นำประเภทเผด็จการมีการจัดวางระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ มีการควบคุม การกำกับและติดตามงานมาก ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้น้อยที่สุด หรือเรียกว่าภาวะผู้นำแบบงานขึ้นสมอง

2. แบบมุ่งตัวบุคคลเป็นหลัก (1, 9) เป็นผู้นำที่เน้นตัวบุคคลมากกว่าผลงานเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและบรรยากาศขององค์การเป็นแบบมิตรภาพ หรือเรียกว่าภาวะผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์

3. แบบมุ่งผลงานและตัวบุคคลต่ำ (1, 1) เป็นผู้นำที่ไม่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคล เป็นผู้นำที่มีลักษณะขาดความเป็นผู้นำ ในการทำงานจะปล่อยปละละเลยเพียงเพื่อเอาตัวรอดเท่านั้น และสามารถทำให้องค์การล้มสลายได้

4. แบบมุ่งผลงานและตัวบุคคลปานกลาง (5, 5) เป็นผู้นำที่เน้นผลงานและตัวบุคคลปานกลาง ที่มุ่งเน้นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของการผลิตหรือการบริการขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานหรือเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบเดินสายกลาง (pendulum management)

5. แบบมุ่งผลงานและตัวบุคคล (9, 9) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคลคือการให้ได้ผลผลิตหรือการบริการที่มีคุณภาพ ได้ความพึงพอใจจากผู้ปฏิบัติงาน สมาชิกมีความสัมพันธ์และไว้วางใจต่อกันเป็นอย่างดี

โดยสรุป แบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton, 1964, p.11) ได้แบ่งภาวะผู้นำเป็น 2 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำด้านเอาใจใส่คน 2) ภาวะผู้นำด้านสนใจผลิต

จากที่กล่าวมาสามารถแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดีที่สุดมีความเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ไม่มี ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจึงต้องปรับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่งตามเงื่อนไขของสถานการณ์ต่างๆ และผู้นำส่วนใหญ่จะยึดหลักแนวคิดเดียวกันนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.7 ภาวะผู้นำของฟิดเลอร์

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp.26-27) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ มีหลักการว่า ประสิทธิผลของภาวะผู้นำหรือขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ คือบุคลิกภาพของผู้บริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะด้วยระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรม 2 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน เป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน
2. ภาวะผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการคือ

แบบของผู้นำ กับสถานการณ์ แบบที่ควบคุมสถานการณ์ ของฟิดเลอร์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร (กมล ศิริสลุง, 2545, หน้า 13) ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด

2.2 ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด

2.3 อำนาจในตำแหน่ง หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด

3.8 ภาวะผู้นำของฮอย, และมิสเกล

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp.407-408) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำที่เรียกว่าทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ซึ่งได้มีการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสถานการณ์และผลลัพธ์ของภาวะผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนภาวะผู้นำเส้นทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดความต้องการความพอใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพรวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายของการปฏิบัติด้วยแนวทางการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การให้รางวัลและการลงโทษต่างๆ นำไปสู่ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้ภาวะผู้นำที่สร้างความชัดเจน นำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

2. ภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ และติดตามควบคุมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต้องเน้นตามเป้าหมายของงาน

3. ภาวะผู้นำที่มุ่งสนับสนุนเป็นการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์และจัดสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิทยาในการทำงาน คำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจ ภาวะผู้นำนี้ต้องการมากโดยเฉพาะสถานการณ์ที่อันดรายมีความเครียดและ

สับสน ข้อเสนอคือ เมื่อมีความพึงพอใจหรือสถานการณ์ไม่เครียดหรือสับสนแล้วภาวะผู้นำด้านสนับสนุนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ภาวะผู้นำที่ยึดค่านิยมเป็นการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในตนเอง ภาวะผู้นำดังกล่าวรวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้พฤติกรรมที่เป็นสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมตามวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์อาจมีผลกระทบต่อสถานภาพเดิมของผู้ปฏิบัติงานได้ จึงอาจทำให้ลดความมั่นใจและความภูมิใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งเป็นข้อที่ควรระวังด้วย

5. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีสิ่งตอบแทน เช่น รางวัล คำชมเชย เป็นการแลกเปลี่ยน

สรุปจากการศึกษาพบว่า องค์การที่มีอิสระในการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมทำงานโดยการมอบหมายงานจากผู้บริหารองค์การที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพที่ดีในองค์การนั้น

3.9 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร (สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ, 2548, หน้า 63) โดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ (ความสูง รูปร่าง ลักษณะ) จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียงพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไปมีความฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งสำคัญ และมีลักษณะเด่น มีข้อสังเกตว่าคุณลักษณะของผู้นำต่างๆ จะมีไม่เท่ากันในทุกสถานการณ์ มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และมีการค้นพบคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหาร 6 ประการ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 172; สมยศ นาวีการ, 2543, หน้า 463) คือ 1) ความมีพลังทะเยอทะยาน 2) มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น 3) มีความซื่อสัตย์มีคุณธรรมจริยธรรมและยึดมั่นหลักการ 4) มีความเชื่อมั่นตนเอง 5) มีความเฉลียวฉลาด และ 6) มีความรอบรู้ในงาน

3.10 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ จะเน้นให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะจูงใจและสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน ทฤษฎีนี้จะผสมผสานทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ พนักงานได้รับการกระตุ้นให้ทำงานมีข้อเสนอแนะว่าหน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้บริหารจะต้องจูงใจด้านรางวัล เพื่อแนะนำผู้ปฏิบัติงานก้าวไปสู่

เป้าหมายและการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรค ที่จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้มี 4 ประการ (สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ, 2548, หน้า 63-64) คือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการเป็นการบอกพนักงานถึงวิธีที่ควรทำโดยจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมาย ภาวะผู้นำนี้คล้ายกับการกำหนดโครงสร้างที่เริ่มจากตัวของผู้ปฏิบัติงานเองเป็นหลัก และมีการมุ่งที่งาน

2. ภาวะผู้นำที่ให้การสนับสนุนลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นต้องการให้พนักงานมีโอกาสสร้างผลลัพธ์ของงานในสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร คล้ายกับภาวะผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น และการมุ่งสัมพันธ์กัน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำกับพนักงานการค้นหาความคิดและการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำที่มุ่งความสำเร็จเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับพนักงาน ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานและมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

จากที่ได้กล่าวมาให้พบว่า ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารมีการแสดงออกจะเน้นทั้งภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับงาน และมุ่งความสัมพันธ์กับคน ตลอดจนในขณะเดียวกันผู้บริหารจะเน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการร่วมมือประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแสดงภาวะผู้นำให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อประสิทธิผลในการบริหารงานในภาพรวมขององค์การ

3.11 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเอ็ดวิน

เอ็ดวิน (Edwin) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่ามี 2 แบบ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2546, หน้า 221) คือ

1. ภาวะผู้นำแบบนิเสธคือผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารงานที่มีลักษณะเผด็จการหรือแบบรวมอำนาจ

2. ภาวะผู้นำแบบปฏิฐานคือผู้นำที่ใช้วิธีการบริหารงานที่มีลักษณะประชาธิปไตยให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นมุ่งให้เกิดความเห็นชอบในเหตุผลของการปฏิบัติงาน

3.12 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเลวิน, ลิพพีทท์, และไวท์

เลวิน, ลิพพีทท์, และไวท์ (Lewin, Lipitt, & White, 1958, pp.296-303) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมี 2 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยเป็นลักษณะผู้นำที่ยึดถืออำนาจเป็นสำคัญเชื่อมั่นในตนเองสูงไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเน้นสมรรถภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมเป็นผู้นำที่มีการใช้อำนาจของกลุ่มเป็นสำคัญ การบริหารงานกระทำในนามของกลุ่มเน้นความเข้าใจ และสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

3.13 ภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำแบบเผด็จการ-ประชาธิปไตย

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำแบบเผด็จการ-ประชาธิปไตยมีลักษณะที่ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำเชิงอิทธิพลต่อผู้ตามในทางใดทางหนึ่งหรือในสองทาง เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่คาดหวัง (ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2541, หน้า 222-223) คือความสนใจด้านงานเป็นภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ในขณะเดียวกันความสนใจด้านความสัมพันธ์เป็นภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำในสองแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับสมมติฐานของผู้นำ 2 ประการ คือ แหล่งของอำนาจหน้าที่และธรรมชาติของมนุษย์

ภาวะผู้นำแบบเผด็จการอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่าอำนาจของผู้นำที่ได้รับมาจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่และเชื่อว่ามนุษย์โดยอุปนิสัยแต่กำเนิดเป็นผู้ขาดวินัย ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ผู้นำจึงต้องแสดงพฤติกรรมในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ มีการควบคุมพฤติกรรมในการทำงาน มีระบบการลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจในนโยบายทุกอย่าง เป็นลักษณะผู้นำแบบเผด็จการตามแนวคิดทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor) (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, หน้า 285)

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสนใจด้านมนุษยสัมพันธ์โดยตั้งสมมติฐานว่าอำนาจของผู้นำที่ได้รับมาจากกลุ่มคนที่ยินยอมรับการเป็นผู้ตามและมนุษย์โดยพื้นฐานแล้วสามารถควบคุมตัวเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม แนวคิดนี้มีความรู้สึกว่าผู้ร่วมงาน และผู้ตามเป็นมนุษย์ที่มีเกียรติเชื่อถือได้ มีความขยันกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบ ผู้นำแบบนี้เพียงประชุมชี้แจงหรือประกาศแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับและมาตรฐานการทำงาน ผู้ร่วมงานก็พร้อมกับการมอบหมายงานที่ให้รับผิดชอบ และนำไปปฏิบัติโดยผู้นำไม่จำเป็นต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถอภิปราย แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมสั่งการในนโยบายต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามแนวคิดทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor) (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, หน้า 285)

3.14 ภาวะผู้นำตามทฤษฎีความคาดหวังเส้นทางเป้าหมายในการบริหาร

ประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการชักจูงการสร้างความพึงพอใจของพนักงานทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยการพัฒนาของ โรเบิร์ท เฮ้าส์ (Robert House) ทฤษฎีความคาดหวังเส้นทางเป้าหมาย (มัลลิกา ตันสอน, 2544, หน้า 182-185) มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ โดยพนักงานได้รับการกระตุ้นให้

ทำงาน และพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่มอบหมายเพื่อนำไปสู่รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน นี้เป้าหมายที่ผู้นำต้องการ โดยพยายามกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเช่นนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับสถานการณ์ผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นการปฏิบัติโดยมีการจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมายมีการกำหนดตารางและมาตรฐานการทำงานเฉพาะของงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบกำหนดโครงสร้าง และแบบการมุ่งที่งาน หรือผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ เป็นภาวะผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามโดยมุ่งความสำเร็จขององค์การการจัดโครงสร้างของงาน การกำหนดคุณลักษณะของงาน การกำหนดบทบาทของผู้นำ และผู้ตาม การมอบหมายงาน และความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานดังกล่าวเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นการเฉพาะและโดยที่ผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขในการทำงานได้น้อยมาก ตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของฮาลปิน (Halpin) (ฐิติยา เรือนนะการ, 2546, หน้า 22)

2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนเป็นลักษณะผู้นำที่ให้ความสนใจกับความต้องการของพนักงาน และพยายามสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงานรวมทั้งการสร้างโอกาสและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร โดยจะเปิดโอกาสให้สมาชิกปฏิบัติงานสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ และกำหนดแนวทางให้แก่สมาชิกเป็นภาวะผู้นำที่แสดงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในด้านการยอมรับความรู้สึกความคิดการให้ความไว้วางใจการแสดงความชื่นชม การเอื้ออาทร มีความห่วงใยต่อปัญหา มีการรับฟังปัญหา มีการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการบริหาร

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้นำที่ให้คำปรึกษาแก่พนักงานส่งเสริมการค้นหาความคิดและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการเสนอข้อมูลความคิดและปัญหาให้สมาชิกได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำที่มุ่งที่ความสำเร็จเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและท้าทายการปฏิบัติงานโดยผู้นำที่มุ่งความสำเร็จจะทำการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องในขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้

3.15 ภาวะผู้นำตามทฤษฎีเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ของฮาลปิน

ในการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio Studies) ได้ศึกษาด้านภาวะผู้นำผู้นำใน 2 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตหรือภาวะผู้นำที่เน้นงานและศึกษาภาวะผู้ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์, 2541, หน้า 225-226) การศึกษาระยะแรกมีแฮมพิลล์, และคูนส์ (Hamphill, & Coons) ได้ศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและซึ่งต่อมา ฮาลปิน, และวินเนอร์ (Halpin, & Winner) ได้

ศึกษาและปรับปรุงเครื่องมือการวัดภาวะผู้นำ 2 ลักษณะ คือ มิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 12-13) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์หมายถึงภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เน้นงาน มีการสร้างและกำหนดรูปแบบของการจัดองค์การที่เป็นระเบียบแบบแผนมีการดำเนินงานตามนโยบายเป้าหมาย แผนงาน เน้นระบบการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นหมายที่สูงสุดและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการไปตามหน้าที่ระบบงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มบุคคลและหรือขององค์การต้องสามารถปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน ผู้นำจึงมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การตามโครงสร้างงาน สมาชิกในองค์การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเงื่อนไขในการปฏิบัติงานได้น้อยมาก ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบจะแสดงในลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในทัศนคติของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.2 นำความคิดใหม่ๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดเฉียบขาด

1.4 มีการเสริมแรงให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ยึดถือระบบข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 มีการมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

1.7 มีการกำหนดมาตรการตามมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน

1.8 มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.9 มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การชัดเจน

1.10 มีการประสานงานควบคุม กำกับดิดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานแสดงออกถึงความเป็นมิตร การเคารพและให้เกียรติต่อกัน มีการให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีการให้การช่วยเหลือเสนอแนะการแนะนำและการให้ความเชื่อถือในสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอแนะมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานสำเร็จตามนโยบายและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีประสิทธิผล ซึ่งผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์จะแสดงออกในลักษณะดังนี้

2.1 มีการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน

2.2 มีการสร้างขวัญกำลังใจ

2.3 ประพฤติตนเปิดเผยเข้าใจง่าย

2.4 หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน

2.5 สร้างทีมงานและสังสรรค์

2.6 ดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 อธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติงาน

2.8 มีการวางแผนปรึกษาหารือร่วมกันในการปฏิบัติงาน

2.9 ยอมรับความคิดใหม่ๆ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะเป็นผู้ที่เท่าเทียมกัน

2.10 แสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2.11 แสดงความเป็นมิตรไม่ถือตัว

2.12 พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน

2.13 นำข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

2.14 มีการขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญก่อนการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้การศึกษาของฮาลปิน, และวินเนอร์ (Halpin, & Winner) ยังพบว่า ภาวะผู้นำทั้งแบบกิจสัมพันธ์และแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ต่อกัน ดังนี้

1. กิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ต่างก็เป็นมิติพื้นฐานของภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความสัมพันธ์โน้มเอียงทั้ง 2 แบบ

3. ผู้บริหารมีความโน้มเอียงในการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์มากกว่าภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

4. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความโน้มเอียงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์มากกว่าภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 13-14) อ้างถึงการศึกษาของคุนซ์, ฮอย, และลีเวอร์เรทท์ (Kunz, Hoy, & Leverette, 1988) ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับนักวิชาการอื่นๆ ที่ว่าภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำโดยในบางครั้งอาจมีการผสานมิติกิจสัมพันธ์ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์มีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และในทางตรงกันข้ามมิติกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สัมพันธ์ก็จะมีผลกระทบอย่างใหญ่หลวงกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาหรือองค์การ เมื่องานนั้นไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายกำหนดไว้ แต่อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงเรื่องสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสามารถเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำระหว่างมิตรสัมพันธ์กับกิจสัมพันธ์ได้

3.16 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของยุคล์ (Yukl)

ในยุคปัจจุบันผู้นำจะต้องแสดงภาวะในการเป็นผู้นำองค์การแบบแผนที่เหมือนกันของภาวะผู้นำทั้งภาวะผู้นำที่เน้นด้านผลผลิตและภาวะผู้นำที่เน้นด้านคนนั้นไม่ใช่เหตุผลสมควรที่จะรับประกันว่าเป็นความจริงที่ถือว่าดีที่สุดในทุกสถานการณ์ (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 15-16) ซึ่งยุคล์ (Yukl) ได้ขยายแนวคิดต่อจากแนวคิดของเบลคและมูลตัน (Blake, & Mouton) โดยพิจารณาผลสืบเนื่องภาวะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ยุคล์ (Yukl) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถานการณ์ว่าภาวะผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ ทั้งนี้ยุคล์ (Yukl) ได้พัฒนากรอบภาวะผู้นำที่สามารถกำหนดได้ 3 ประเภท คือ 1) ภาวะผู้นำที่เน้นงาน 2) ภาวะผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ 3) ภาวะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงซึ่งในด้านภาวะผู้นำนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากว่าแนวคิดภาวะผู้นำของลิเคิร์ททั้ง 2 ประเภท คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำผู้นำแบบมุ่งคน ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 2 ประเภทจะมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศ มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับภาวะผู้นำหรือผู้บริหารในยุคปัจจุบัน โดยต้องคำนึงถึงบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกองค์การที่กำลังเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มากกว่าแนวคิดอื่นๆ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสมควรให้ความสนใจบทบาทของผู้นำในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ มุ่งเน้นโครงสร้างและกำหนดให้มีศูนย์อำนาจอยู่ที่ผู้บริหาร มีความเป็นระเบียบแบบแผนสูง การประสานงานที่มีกฎเกณฑ์ที่เป็นระบบทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงและสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ตรงตามสถานภาพและตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะการเป็นผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่ทันต่อสภาวการณ์ของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารสถานศึกษาด้วยกลยุทธ์ทางการบริหารเพราะภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่ช่วยให้ร่วมงานปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังได้ ตลอดจนสามารถที่จะเสริมสร้างความตระหนักในการรับผิดชอบของงาน รวมทั้งมีความชัดเจนในจุดหมายของการทำงานที่สามารถจูงใจให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เกินกว่าความคาดหวังตามปกติได้ทั้งนี้ กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของลิเคิร์ท

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

กมล ศิริสลุง (2545, หน้า 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่ถือเป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน

กิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์ (2548, หน้า 49) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ลักษณะภาวะผู้นำที่จะมุ่งแต่ผลสำเร็จของงาน โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงานโดยไม่ค่อยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงานใช้อำนาจกับลูกน้องเป็นผู้บงชี้ว่าลูกน้องควรจำควรทำอะไรชอบใช้อำนาจ กฎระเบียบ และการสั่งการ

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 84) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้นำหน้าที่ของส่วนตัวบุคคลหรือของกลุ่ม กิจกรรมและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ได้วางไว้ การจัดองค์การ การจัดตารางเวลา การอำนวยการและการควบคุม

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 88) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่เน้นการทำงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำจะไม่ค่อยคำนึงความรู้สึกหรือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากนัก

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของผู้ตามให้ชัดเจน เป็นต้น ภาวะผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลักให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม

กฤช จรินโท (2555, หน้า 113) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงาน โดยผู้นำเป็นผู้กำหนดการทำงาน เน้นที่ผลผลิตมากกว่าคน การทำงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพ แต่ไม่สนใจขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังบัญชา

ฮาลปิน (Halpin, 1966, p.85) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่แสดงออกให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการสร้างรูปแบบการบริหาร การทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องวิธีการและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลดี ทั้งคุณภาพและปริมาณงาน

เรดดิน (Reddin, 1970, p.27) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงมากและมุ่งมั่นในงานทั้งเฉพาะหน้าและระยะยาว เป็นผู้ที่มีทักษะดีเยี่ยมในการชักจูงให้ผู้อื่นกระทำตามสิ่งที่ตัวเองต้องการ ชอบการข่มขู่บีบบังคับ และใช้วิธีการทำงานที่ตนเห็นว่าดี โดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ร็อบบิน (Robbins, 1996, p.416) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งการทำงานให้สำเร็จ ด้วยการกระทำบางอย่าง อาทิ การมอบหมายงาน การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจ และการประเมินผลงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการทำงานมากกว่าสภาพจิตใจ ขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังบัญชา โดยถือเป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน

1.2 ลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 142) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จะมีลักษณะ ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน 2) การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 24) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีลักษณะดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลัก ซึ่งได้แก่ การจัดโครงสร้าง การกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบ การประสานงาน และ 2) การจัดสรรหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

สมศักดิ์ รักอยู่ (2552, หน้า 23) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีลักษณะดังนี้ 1) จัดระเบียบงาน โดยคาดหมายว่าผู้ตามควรมีบทบาทอย่างไร 2) ผู้นำจะริเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ 3) มีการวางแผนและหาวิธีทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จะมีลักษณะ 1) เน้นให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่างๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ 2) โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

วิเชียร วิทยอุดม (2554, หน้า 426) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีลักษณะดังนี้ 1) มีการจัดระเบียบโครงสร้างงาน คอยตรวจตราควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและใกล้ชิด 2) มีการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบวิธีปฏิบัติงานต่างๆ ไว้ และ 3) รู้จักใช้สิ่งจูงใจ เป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 231) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีลักษณะดังนี้ 1) เกี่ยวข้องกับกระบวนการต่างๆ ในการทำงาน การเน้นที่เป้าหมาย และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และ 2) มีการควบคุมพนักงานอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดในเรื่องบทบาทและเป้าหมาย

ลิเคิร์ท (Likert, 1976, p.176) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีขอบข่ายคือ 1) ให้ความสำคัญกับการทำงานของคนงาน 2) ให้ความสำคัญกับวิธีการนำมาซึ่งความสำเร็จ 3) กวดขันกับมาตรฐานของทำงาน 4) การบริหารการจัดการด้วยความระมัดระวังกำหนดวิธี

อย่างใกล้ชิด และ 5) มีการใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อกระตุ้นการผลิตและการกำหนดขั้นตอนของผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่างๆ

ฮาลปิน (Halpin, 1966, p.85) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จะมีลักษณะที่แสดงออกมาดังนี้ 1) แสดงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจทัศนคติของผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน 2) นำความคิดใหม่ๆ ไปหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด 4) ดำหนิการทำงานที่บกพร่อง 5) พูดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าที่ที่น่าเกรงขาม 6) มอบงานเฉพาะอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ 7) ทำงานโดยไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า 8) วางมาตรฐานในการปฏิบัติเอาไว้อย่างแน่นอน 9) เป็นการปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา 10) ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการปฏิบัติงาน 11) เน้นย้ำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวท่านเองในหน่วยงาน 12) ขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ 13) แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความมุ่งหวังของหน่วยงานที่มีต่อผู้ร่วมงาน 14) สอดส่องดูแลให้ผู้ร่วมงานทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล และ 15) ติดตามให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

ร็อบบิน (Robbins, 1996, p.416) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จะมีลักษณะที่สร้างมาตรฐานในการทำงาน กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมองว่าบุคคลเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

ยุคล์ (Yukl, 2002, pp.132–141) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีลักษณะแสดงออกมาดังนี้ 1) มีการวางแผนมีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย 2) การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีการบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรและบุคลากร ด้วยความมั่นคงและเที่ยงตรง 4) มุ่งมั่นและให้ความสำคัญแก่การสั่งการ 5) ควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน และ 6) มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จะมีลักษณะที่แสดงออกดังนี้ 1) การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน 2) มีการวางแผนงานก่อนการดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง 3) มีการนิเทศและกำกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด 4) ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง 5) บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 6) มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน 7) มีการกำหนดเวลาส่งงานหลังจากมอบหมายงาน 8) คาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 9) ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และ 10) ใช้วิธีสั่งการให้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2545, หน้า 117) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคนหมายถึงภาวะของผู้นำที่แสดงออกถึงความไว้วางใจ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีมิตรภาพ การสนับสนุน เอาใจใส่ และความสนใจในสวัสดิการของผู้ร่วมงานให้มีความสุขในการทำงาน

กิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์ (2548, หน้า 49) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคนหมายถึงภาวะของผู้นำที่เน้นทำให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจสูงสุดส่งผลให้ผลผลิตของงานมีน้อย พยายามสร้างความเป็นกันเองโดยเป็นมิตรกับคนทั้งหลายหลีกเลี่ยงความขัดแย้งให้มากที่สุด เมื่อเผชิญกับความขัดแย้งจะพยายามกลบเกลื่อนให้ความขัดแย้งนั้นหายเงียบไปพยายามเอาใจคนอื่นและปฏิบัติตามความคิดเห็นของคนอื่น

วิเชียร วิทยอุดม (2549, หน้า 85) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคนหมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้นำ เช่น การฟัง การให้การสนับสนุน การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อกัน การจัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับ และการสนับสนุนส่วนบุคคลและกลุ่ม

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 88) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ภาวะของผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะคำนึงถึงสภาพจิตใจทุกข์สุขและสวัสดิการของลูกน้อง เป็นต้น

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

กฤช จรินโท (2555, หน้า 113) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบแบบมุ่งคน หมายถึง ผู้นำที่ต้องการสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดีให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮาลปิน (Halpin, 1966, p.85) กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึงภาวะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเห็นใจความเป็นกันเองมีความไว้วางใจต่อกันยกย่องนับถือซึ่งกันและกันมีความรักใคร่กลมเกลียวกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

เรดดิน (Reddin, 1970, p.27) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ภาวะผู้นำ หรือแบบมิตรสัมพันธ์เป็นผู้นำที่เน้นสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานแต่คำนึงถึงงานเพียงเล็กน้อย เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพ เพราะเขามีความปรารถนาที่จะเป็นคนดี และให้คนอื่นมองเห็นว่าผู้นำเป็นคนดี เป็นบุคคลที่ไม่กล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรที่คิดว่าลูกน้องไม่ชอบ พยายามเอาใจลูกน้องจนกระทั่งลืมนึกถึงจุดประสงค์ที่แท้จริงของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ร็อบบิน (Robbins, 1996, p.416) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ภาวะของผู้นำที่มุ่งการเปิดรับและให้ความเป็นมิตร การให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตาม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เห็นอกเห็นใจ มีความเป็นกันเอง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมสวัสดิการ สร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดีให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ลักษณะของภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 142) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีลักษณะ คือ 1) แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน 2) แสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 24) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีลักษณะคือ 1) ให้ความสนใจในการทำงานแล้ว ยังให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน 2) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว 3) ผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการทำงานโดยการจูงใจ หลีกเลี่ยงการลงโทษ

สมศักดิ์ รักอยู่ (2552, หน้า 23) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีลักษณะ ดังนี้ 1) แสดงถึงความเชื่อถือกันและกัน ยกย่องยอมรับกัน 2) ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน 3) แสดงถึงความห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน 4) ให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจด้วยการใช้สื่อสารสองทาง

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน จะมีลักษณะดังนี้ 1) เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2554, หน้า 426) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีลักษณะดังนี้ 1) ให้ความสุขในปัญหาต่าง ๆ ของผู้ร่วมงาน 2) สร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ 3) มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สูง 4) พยายามที่ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจประสิทธิภาพได้อย่างชัดเจน 5) ใช้วิธีการนิเทศงานเป็นครั้งคราว และ 5) ให้ผู้ร่วมงานมีอิสระมากพอที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 231) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีลักษณะที่แสดงต่อผู้ตามดังนี้ 1) เน้นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ร่วมงาน 2) มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน 3) มีการพัฒนาความไว้วางใจ การสนับสนุนและมีความเคารพนับถือต่อผู้ร่วมงาน

ลิเคิร์ท (Likert, 1976, p.176) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีลักษณะ คือ 1) ให้ความสำคัญกับความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) พัฒนาความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลพยายามรักษาน้ำใจของผู้ร่วมงาน 3) ให้ความสนใจกับปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเขา ให้กลุ่มเพื่อการสร้างการตัดสินใจที่ดีกว่าการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ 5) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ตั้งจุดหมายในการปฏิบัติงานที่สูง 6) การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และ 7) ให้พนักงานมีเสรีภาพในการทำงาน

โบแมน, และดีล (Bolman, & Deal, 1990, p.48) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งคนจะมีลักษณะ 1) มีความเชื่อมั่นในตัวบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การทำงานโปร่งใส 3) ให้อำนาจตัดสินใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน และ 4) สามารถเข้าพบติดต่อได้ง่าย

ร็อบบิน (Robbins, 1996, p.416) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคน จะมีลักษณะดังนี้ 1) จะสนใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) กระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน 3) สร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงาน 4) ให้ความสนใจในความเจริญก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับผลงานขององค์การ และความพึงพอใจต่อการทำงานอยู่ในระดับสูง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน จะมีลักษณะดังนี้ 1) ช่วยเหลือผู้ร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน 2) ยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำของผู้ร่วมงาน 3) ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานทุกโอกาส 4) ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน 5) ห่วงใยและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค 6) เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน 7) เป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง 8) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ตามความจำเป็น 9) สังสรรค์และร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด และ 10) มีเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานนอกเวลา

บรรยากาศสถานศึกษา

1. ความหมายของบรรยากาศสถานศึกษา

สุธีรัตน์ ป้อมวงศ์ (2542, หน้า 24) ได้กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครู และนักเรียน หรืออาจจะหมายถึงความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา

สำเนียง วิลามาศ (2542, หน้า 23) ได้กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาจะมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ อันพึงประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 1) ได้กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เปิดเผยของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแนวคิดในการควบคุมบุคคลอย่างมนุษย์และบรรยากาศในแต่ละสถานศึกษา สามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบสังเกตที่มีความเชื่อถือได้เหมาะสม

มัญชุมาศ จักรสิรินนท์ (2551, หน้า 22) ได้กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง สภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สภาพทางอารมณ์ และการรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การหรือฝ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา อาคาร สถานที่ตั้งของสถานศึกษา ลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา ตลอดจนลักษณะงานของแต่ละที่กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อสภาพการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ สะท้อนความรู้สึกในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงสมควรจัดบรรยากาศให้ดี สถานศึกษาที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ครู ผู้ปกครอง เด็ก บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสุข เกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจและสบายใจมีความต้องการมาสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี่ (Sergiovanni, 1983, p.56) ได้กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงสถานศึกษาใดสถานศึกษาหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ และมีผลต่อพฤติกรรมครู อาจารย์ และนักเรียน นักศึกษาหรืออาจหมายถึงความรู้สึกของครู อาจารย์และนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.189) ได้กล่าวว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษาหรือคุณลักษณะภายในที่ทำให้สถานศึกษาแห่งหนึ่งต่างกับสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่ง บรรยากาศในสถานศึกษาจะเป็นความสัมพันธ์เชิงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากผู้ร่วมงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่ใช้เป็นฐานในการรวบรวมพฤติกรรมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง บรรยากาศที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อกัน การอยู่ร่วมกัน สภาพทางอารมณ์ จิตใจ การรับรู้ที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อกัน

2. ความสำคัญของบรรยากาศสถานศึกษา

นิภาพรรณ หงส์ชูเกียรติ (2544, หน้า 32) กล่าวถึงบรรยากาศสถานศึกษาว่าเป็นความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานองค์การ มีความรักใคร่และพอใจในการที่ได้ทำงานร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการร่วมมือกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมอันพึงประสงค์ สมาชิกเกิดความ

ร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี มีความคิดสร้างสรรค์มีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีเป้าหมายร่วมกัน

สุรชัย เทียนขาว (2545, หน้า 44) กล่าวว่าในฐานะสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบรรยากาศองค์การที่เปิดกว้าง ร่วมมือ และกำกับดนเอง จะเป็นกลไกที่สามารถสร้างเสริมองค์การเพื่อตอบสนองความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ฉะนั้น สถานศึกษาจึงสมควรจัดบรรยากาศให้ดี เพราะถ้าสถานศึกษามีบรรยากาศดี ทุกคนในโรงเรียนก็จะมีความสุขในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาจะบรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการจึงถือได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษาเป็นสภาพที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาและส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรทุกคนจะเป็นส่วนเสริมความคิดจิตใจและคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่น และรู้สึกในความเป็นเจ้าของและต้องการมาโรงเรียน ถ้าหากบรรยากาศสถานศึกษาไม่ดี จะทำให้ทุกคนเกิดทัศนะที่เป็นประโยชน์ 3 ประการ ดังนี้ 1) การเปิดเผยของพฤติกรรม 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่ามนุษย์ในมโนคติ และ 3) การควบคุมนักเรียน จะเห็นได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้ที่เข้ามาในสถานศึกษาตั้งแต่แรกเริ่ม มีผลถึงพฤติกรรมและความคิดเห็นของบุคคลในโรงเรียน บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากร ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนมีความสุข สถานศึกษาจะบรรลุจุดหมายตามความต้องการ และมีส่วนส่งเสริมความคิด จิตใจและคุณธรรมที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น

มัญชุมาศ จักรสิรินนท์ (2551, หน้า 21) กล่าวว่าบรรยากาศสถานศึกษามีความสำคัญต่อการได้อยู่ร่วมกันและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนคือบุคลิกภาพของสถานศึกษานั้นเอง บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะทำให้การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุจุดหมายตามต้องการ และมีส่วนส่งเสริมความคิด จิตใจและคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown, & Moberg, 1980, p.85) ได้กล่าวว่าบรรยากาศสถานศึกษาเป็นส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่อยู่ในองค์การ

โอเวนส์ (Owens, 1995, p.193) ได้กล่าวว่าบรรยากาศสถานศึกษา คือเอกลักษณ์ของโรงเรียนที่ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและสภาวะแวดล้อมทั้งหมดในองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ที่จะเพิ่มบรรยากาศในสถานศึกษาและควบคุมการบริหารงานในองค์การโดยตรง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.185) ได้กล่าวว่าบรรยากาศสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพของคน

ดังนั้นบรรยากาศสถานศึกษาจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเป็นเหตุให้สถานศึกษาแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่ส่งผลถึงการอยู่ร่วมกันภายในองค์การเดียวกันซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนต่างควรสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้ดี ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศภายนอกภายในระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู หรือครูกับครูด้วยกัน ดังนั้นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศสถานศึกษา และจะส่งผลถึงภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละสถานศึกษานั้นๆ

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา

บรรยากาศสถานศึกษา เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและส่งผลไปถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา ดังนี้

สุพัดรา เพชรมณี, และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนากุล (2538, หน้า 30-32) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษาโดยได้แบ่งออกเป็น 19 มิติด้วยกัน ได้แก่ 1) โครงสร้างการทำงานหมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขั้นมาอย่างชัดเจน 2) รางวัลตอบแทนหมายถึง มีการให้ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาคน 3) การรวบอำนาจหมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง 4) การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนาหมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ 5) ความมั่นคงและการเสี่ยงหมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน 6) การยอมรับให้มีความขัดแย้งในองค์การหมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยหรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา 7) การรับรู้ในผลงานหมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน 8) ขวัญในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่น่าทำงาน 9) ความยืดหยุ่นหมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที 10) ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จหมายถึง บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ 11) ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ 12) ความอบอุ่นและการสนับสนุนหมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 13) อุปสรรค หมายถึง ระดับที่องค์การมีอุปสรรคในการทำงาน 14) ความสามัคคีอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์การมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 15) การ

ติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน 16) การแบ่งชั้นต่างๆ ในองค์การ หมายถึง การแบ่งชั้นของสายบังคับบัญชาในองค์การ 17) การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่างๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน 18) ความแตกต่างภายในองค์การ หมายถึง ระดับค่านิยม ทัศนคติหรือความต้องการของบุคลากรภายในองค์การมีความแตกต่างกัน และ 19) สภาพของวุฒิภาวะ หมายถึง ระดับที่บุคลากรภายในองค์การมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือวุฒิภาวะในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2546, หน้า 301) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การไว้ดังนี้ 1) ภาวะด้านเศรษฐกิจ เมื่อภาวะเศรษฐกิจดี โครงการที่มีความเสี่ยงสูง อาจเป็นที่ยอมรับได้ และความรู้สึกด้านความมั่นคงจะเกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ เมื่อภาวะเศรษฐกิจตกต่ำลงก็ต้องประหยัดงบประมาณ และความระมัดระวังเข้ามาแทนที่มีความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้ 2) แบบความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ให้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การจะมีความสำคัญมาก เพราะเป็นแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) นโยบาย นโยบายขององค์การไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นนัยก็ตามจะสร้างความรู้สึกประทับใจและการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ เช่น องค์การที่มีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งจากบุคคลภายใน จะมีบรรยากาศของการแข่งขันมากกว่าองค์การที่มีนโยบายใช้บุคคลภายนอกมาดำรงตำแหน่ง 4) ค่านิยมของผู้บริหารองค์การจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก องค์การที่มีค่านิยมเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานสูง มักจะให้บำนาญการรักษาพยาบาลผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ สูงกว่า โดยเฉลี่ยองค์การดังกล่าวนี้จะมีบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น และความเป็นมิตรมากกว่าองค์การที่มีค่านิยมสูงเกี่ยวกับกำไรแทนที่จะเป็นความพอใจของพนักงาน 5) โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการจัดแผนงานตามหน้าที่พร้อมกับลำดับของผู้บริหารโดยใช้ชื่อตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานตามที่กำหนดกำหนดไว้ในคู่มือ อาจทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ไม่คล่องตัวหรือเป็นอุปสรรคในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีการยึดถือโครงสร้างน้อยลง จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่มีความคล่องตัว มีการคิดค้นสิ่งใหม่มากกว่านี้ และ 6) คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศองค์การจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของคนภายในองค์การ เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิก การแต่งกาย จำนวนผู้บริหารเพศหญิง จะมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพขององค์การส่วนร่วม และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก

เฉลิมชัย หาญกล้า (2546, หน้า 37-38) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาตามที่ลิทวิน, และสตริงเกอร์ (Litwin, & Stringer) ได้เสนอไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) โครงสร้าง โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมาสำหรับใช้ในองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การรูปนัย หรือองค์การอรูปนัยก็ตาม 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ องค์ประกอบนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้เกี่ยวกับความท้าทายของ

งาน ปริมาณงานที่ต้องทำและลู่ทางที่ทำงานให้สำเร็จ ความท้าทายเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบสูง ด้วยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วม ความมีอิสระในการทำงานของแต่ละคน นอกจากนี้การเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและทำให้ได้ผลงานเพิ่มขึ้น 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน องค์ประกอบนี้ใช้วัดในเรื่องของการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษ สำหรับการปฏิบัติงานความอบอุ่นและการช่วยเหลือสนับสนุนจะช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกใหม่ขององค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ 4) การให้รางวัล การลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยองค์ประกอบด้านนี้วัดความรับรู้ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษเพราะจะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ลดความหวาดกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงาน นอกจากนี้การให้รางวัลหรือการลงโทษยังถือได้ว่าเป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับได้อีกประการหนึ่งด้วย 5) ความขัดแย้งองค์ประกอบนี้ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างงานในองค์การ ซึ่งในหน่วยงานต่างๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ 6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย องค์ประกอบนี้ใช้วัดการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความคาดหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสร้างขึ้นมาจากความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จกับมาตรฐานและระดับมาตรฐานที่กำหนดขึ้นมา โดยผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมจะเป็นแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 7) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การ องค์ประกอบนี้จะเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 8) การเสี่ยงและความรับผิดชอบความเสี่ยง องค์ประกอบนี้จะเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเสี่ยงโดยชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่เผชิญกับการตัดสินใจอยู่ในบรรยากาศที่เสี่ยงในระดับปานกลางและในทางกลับกันบรรยากาศที่มีความเสี่ยงที่อยู่ในระดับต่ำจะทำให้ความต้องการทางด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, p.372) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษา 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความใกล้ชิด 2) การมุ่งผลงาน 3) การเป็นแบบอย่าง 4) ความกรุณาปราณี 5) ความสามัคคี 6) อุปสรรค 7) ขวัญ และ 8) มิตรสัมพันธ์

ฟอกซ์, และคนอื่นๆ (Fox, et al., 1973, p.7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องบรรยากาศสถานศึกษา จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคลากรในโรงเรียน บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่สำคัญ อันจะส่งผลให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งน่าพอใจและมีความหมาย ทั้งครูและนักเรียนจะใช้เวลาอยู่ร่วมกันในโรงเรียนอย่างมีความสุข

องค์ประกอบตามแนวคิดของฟอกซ์ (Fox) มี 8 ประการดังนี้ 1) การเดิบโตทางการศึกษาและสังคมการเจริญเดิบโตทางการศึกษาและสังคมเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องต้องได้รับการร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ครูพี่เลี้ยง พ่อแม่ ผู้ไกล้ชิด ญาติ และเด็กมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในระดับต่อไป ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและต้องการพัฒนาการศึกษา สังคมเพื่อเด็กจะได้อยู่และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข 2) การยอมรับ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เด็ก ผู้ปกครอง หรือบุคคลทั่วไป นอกหน่วยงานในรูปของการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชยในความสามารถทุกคนย่อมต้องการความยอมรับนับถือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนให้สำเร็จ นอกจากในหน่วยงานแล้วยังต้องการสร้างความยอมรับจากบุคคลทั่วไปในสังคมส่งผลถึงสภาพบรรยากาศที่ดี 3) ความไว้วางใจ ความไว้วางใจสะท้อนถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา เมื่อบุคคลอื่นเห็นและมีความเชื่อถือไว้ใจได้ว่าผู้บริหารและครูเป็นบุคคลซึ่งประกอบด้วยความซื่อสัตย์ และความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดได้ทุกขณะ 4) ขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสภาวะของจิตใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแสดงออกถึงความตั้งใจ ความร่วมมือร่วมใจ มีความสุขและทัศนคติที่ดีต่องานและต้องการที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมด้วย ความเต็มใจ ย่อมส่งผลให้งานออกมาดี การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จและมีความแข็งแกร่ง 5) ความสามัคคี การทำงานจะประสบความสำเร็จต้องมาจากความร่วมมือในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ความสามัคคีจึงเป็นความร่วมมือกัน การช่วยเหลือกัน มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และการได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น 6) โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้บริหารแล้วทุกคนไม่สามารถที่จะร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญๆ ได้ แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 7) การปรับปรุงสถานรับเลี้ยงเด็ก หมายถึงการทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้มาตรฐาน หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น โดยในด้านการดำเนินการปรับปรุงนั้นจะรวมถึงสถานที่ และกระบวนการดำเนินงาน โดยขั้นตอนใดที่มีปัญหาก็จะศึกษาหาสาเหตุและนำมาสู่การแก้ไขต่อไป และ 8) ความรู้สึกเอาใจใส่ การเลี้ยงดูให้แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจไม่ละเลยหน้าที่แม้จะต้องทำงานหนัก ตระหนักดีว่าการชดเชยเด็กด้วยสิ่งของหรือวัตถุนั้นไม่มีทางที่จะทดแทนความรักความเอาใจใส่ที่ลูกต้องการจากพ่อแม่ ผู้บริหาร ครู ผู้ดูแลเด็กและผู้ปกครอง

เจมส์, และโจนส์ (James, & Jones, 1974, p.98) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านคุณสมบัติเฉพาะ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และ 5) ด้านค่านิยมและพฤติกรรม

ลิเคิร์ท (Likert, 1976, p.65) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน 4) อำนาจและอิทธิพลในองค์การ 5) เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ และ 6) แรงจูงใจ

สเตียรส์ (Steers, 1996, p.24) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศสถานศึกษาประกอบด้วย 1) โครงสร้าง 2) วิทยาการต่างๆ 3) สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อบรรยากาศสถานศึกษา และ 4) นโยบายและบรรยากาศของผู้นำ

กิบสัน, อีแวนซีวิช, และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997, p.26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศสถานศึกษาประกอบด้วย 1) โครงสร้าง 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้ง 6) มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย 7) ความเสี่ยงของงานและการรับความเสี่ยง และ 8) ความภักดีต่อสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษาเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข และต้องการทำงานอยู่ในสถานศึกษานั้น รวมถึงยังส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการ บรรยากาศสถานศึกษาที่ดีจะมีส่วนเสริมสร้างความคิด ความรู้สึกที่ดี จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และรู้สึกอบอุ่น รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและต้องการมาทำงานที่สถานศึกษา แต่ถ้าหากบรรยากาศสถานศึกษาไม่ดีก็จะส่งผลให้สมาชิก บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเบื่อหน่าย ห่างเหิน ไม่ให้ความสำคัญในการทำงานและไม่ต้องการมาทำงานทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานน้อยลง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อความรู้สึก นึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของฮาลบิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft)

บรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของฮาลบิน, และครอฟท์

1. ความห่างเหิน

1.1 ความหมายของความห่างเหิน

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ยอมคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่มีการพูดจาหารือกัน ปราศจากความใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน และไม่ปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์อันควร

สมมาตร ทองพิลา (2550, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารในการทำงานที่ไม่มีการคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 516) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าบริหารงานโดยไม่คำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานมีน้อย

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 189) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายบางอย่างอย่างเคร่งครัด มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของคณะครู การติดต่อกับคณะครูนั้นเป็นการติดต่อเป็นส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูมีน้อยมาก

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของครู การติดต่อสัมพันธ์กับครูที่มีการติดต่อเป็นส่วนรวม มากกว่าที่จะติดต่อพบปะเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูมีน้อยมาก

บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Bronfenbrenner, 1986, p.430) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของการมีส่วนรวมกับครอบครัว เพื่อน หรือสังคมน้อย

คาลาบรีส, และโคแรน (Calabrese, & Cochran, 1990, p.69) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง การไม่สร้างความสัมพันธ์ของบุคคลกับครอบครัว สังคม เพื่อน หรือตัวเอง

คาลสัน (Carlson, 1995, p.470) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง เป็นความรู้สึกของการแบ่งแยกระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว

เออเรแมนส์, และเจนคินส์ (Oerlemans, & Jenkins, 1998, p.2) ได้กล่าวว่า ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของการแยกตัวออกจากผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการให้ความสำคัญทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกของตนเองมากกว่าสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว

สรุปได้ว่า ความห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยจะมีการเกี่ยวข้องในการทำงานเท่านั้น และไม่มีการคำนึงถึงความรู้สึก สภาพจิตใจ ความต้องการของผู้ร่วมงาน

1.2 ลักษณะความห่างเหิน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, ย่อหน้า 5) ได้กล่าวว่าลักษณะความห่างเหินมีดังนี้1) มีกฎ กติกาต่างๆ ในองค์กรไว้อย่างชัดเจน 2) แยกการทำงานออกจากกัน 3) มีการติดสื่อสารเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โกศล อนุสิม (2558, ย่อหน้า 7) ได้กล่าวว่าลักษณะความห่างเหินมีดังนี้ 1) การร่วมงานขาดน้ำใจต่อกัน 2) เพื่อนร่วมงานไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 3) มีความเห็นแตกต่างกัน ยึดความคิดเห็นของตนเอง

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (2550, ย่อหน้า 3) ได้กล่าวว่าลักษณะความห่างเหินมีดังนี้ 1) การไม่สื่อสารคือต้นเหตุความห่างเหิน 2) ขาดความเอาใจใส่กันภายในองค์กร

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (2550, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวว่าลักษณะความห่างเหินมี ดังนี้ 1) ความเย็นชาต่อกันภายในองค์กร 2) ไม่มีการแนะนำให้คำปรึกษากันภายในองค์กร 3) มีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว

ศิวนันท์ คีรีเพ็ชร์ (2554, ย่อหน้า 3) ได้กล่าวว่าลักษณะความห่างเหินมีลักษณะดังนี้ 1) การแบ่งแยกกลุ่มกันภายในองค์กร 2) เกิดการกีดกันขึ้นภายในองค์กรเดียวกัน

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่า บรรยากาศแบบห่างเหินมีลักษณะคือ 1) บริหารงานโดยคำนึงถึงแต่ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน 2) การติดต่อเป็นการติดต่อกันอย่างเป็นทางการมากกว่าการติดต่อพบปะกันเป็นรายบุคคล 3) ผู้บริหารสนใจเรื่องทั่วๆ ไปมากกว่าสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษและ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีน้อย

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstorm, 1985, p.56) ได้กล่าวถึงลักษณะความห่างเหิน มีดังนี้ 1) ขาดการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน 2) เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม 3) มีการกีดกันการร่วมมือ 4) ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา 5) สร้างความสงสัยไม่เชื่อถือซึ่งกันและกัน 6) เกิดความห่างเหินระหว่างบุคคล 7) เกิดอุปสรรคในการทำงาน และ 8) ประสิทธิภาพและผลงานลดลง

สก็อตต์ (Scott, 1998, p.88) ได้กล่าวว่าลักษณะความห่างเหิน คือ การเข้มงวดในการทำงานของผู้บริหารจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจงานหยุดชะงักผู้ขาดงานมีมากขึ้น เป็นบ่อนทำลายการดำเนินงานขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบห่างเหินมีลักษณะคือ 1) การขาดการติดต่อสื่อสารในองค์การ 2) มีความเย็นชาต่อกัน 3) บริหารงานโดยคำนึงถึงแต่ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงาน 4) เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม และ 5) การกีดกันการร่วมมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. การมุ่งผลงาน

2.1 ความหมายของการมุ่งผลงาน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 146) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะยอมรับและคำนึงถึงผลงาน ต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผล เป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่งาน ชอบวิจารณ์ ชอบข่มขู่ชอบการตัดสินใจคนเดียว ต้องการให้คนอื่นรับฟังและทำตาม มีความเด็ดขาดในการขจัดปัญหาความขัดแย้ง ใช้การสื่อสารทางเดียว คือ จากบนลงล่าง ชอบสร้างความหวาดกลัวให้เกิดขึ้นในองค์การไม่คำนึงถึงว่าบรรยากาศของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรจะกระทบต่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การหรือไม่ หวังเพียงให้งานที่ต้องการทำสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เท่านั้น ไม่สนใจว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้สึกอย่างไร

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 516) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานมาก ผู้นำจะควบคุมตรวจตราสั่งการ และนิเทศการทำงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามคำสั่งผู้นำอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 189) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ จะควบคุมตรวจตราสั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด คณะครูจะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นใดๆ

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่าการมุ่งผลงานหมายถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ จะควบคุมตรวจตราสั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ผู้ร่วมงานจะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นใดๆ

ฮาแรคไคว์ค, บาร์โรน, เลห์โต, และเอลลอต (Harackiewicz, Barron, Lehto, & Elliot, 1997, p.284) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจ การขับเคลื่อนขั้นพื้นฐาน สำหรับการกระทำของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมของบุคคล

ที่มีทั้งความปรารถนาและความทะเยอทะยานในชีวิต เพื่อจะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามความปรารถนาสักวันหนึ่ง เป้าหมายสำเร็จสามารถมีผลกระทบในการปฏิบัติงานของบุคลตามภารกิจ และเป็นตัวแทนที่ปรารถนาที่จะแสดงออกมาทางความสามารถ

บัทเลอร์ (Butler, 1999, p.146) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของความสำเร็จเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรม ความสัมพันธ์ความสำเร็จประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้องกับงานและตนเอง ผู้เกี่ยวข้องกับภาระงานเป็นแรงกระตุ้น กำหนดในเป้าหมายส่วนใหญ่ ที่ได้มาจากทักษะในการทำงาน และเข้าใจถึงเป้าหมายส่วนใหญ่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเองซึ่งแสดงออกมาทางความสามารถหรือศักยภาพสูงสุด

บรุนสเทียน, และไมเออร์ (Brunstein, & Maier, 2005, p.205) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของงานวิจัยเป็นภาพพฤติกรรมของความสำเร็จซึ่งมีปฏิกิริยาระหว่างตำแหน่ง ตัวแปร และความรับผิดชอบ ในความสำเร็จเฉพาะบุคคลทั้งสองแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการทำนายพฤติกรรมที่มีคำชี้แจงกำหนดไว้ หรือการกระตุ้นที่เป็นสิ่งบอกถึงภาระงาน การกระตุ้นชี้แจงคือการกระตุ้นด้วยคำพูดเจตนา มีอยู่ในตัวบางคน ส่วนการกระตุ้นภายนอกเป็นการกระตุ้น ตามอำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคล แสดงจุดหมายความสำเร็จที่มีอยู่ในตัวบุคคลสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การมุ่งผลงาน หมายถึง พฤติกรรมคำสั่ง การบังคับการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัด ครูในสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ปราศจากการรับฟังความคิดเห็นอื่นใดโดยไม่มีการกระตุ้น ตาดตามงานด้วยการพูดคุย ซักถามความคืบหน้าของงานบ่อยครั้ง และคำนึงถึงความสำเร็จของงานเท่านั้น

2.2 ลักษณะของการมุ่งผลงาน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543, หน้า 21) ได้กล่าว่า องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะดังนี้ 1) มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ 2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนและเป้าหมายสั้นนั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป้าหมายที่มีพื้นฐานมาจากพันธกิจขององค์การ 3) เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์การอื่นๆ ที่มีลักษณะงานและภารกิจที่เทียบเคียงกันได้ 4) การตัดสินในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการ และรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก 5) เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์การคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์การจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์การอย่างไรและทุกคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน 6) มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีเป็นผู้แก้ปัญหา และสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงต่อไป ทั้งนี้นอกจากจะช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้วยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย 7) มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์การที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และ 8) เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์งาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 112) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารที่มีผลงานประสบความสำเร็จเป็นเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ดังนี้ 1) มีการจัดองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษาและมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ 4) ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน 5) ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6) จัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และ 8) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จีระ งอกศิลป์ (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการมุ่งผลงานในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ ดังนี้ 1) แสดงความพยายามในการทำงานให้ดีพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้องมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลาแสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้นและแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาให้เห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน 2) สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีหมั่นติดตามผลงานและประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นโดยไม่ได้ถูกบังคับ ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 3) สามารถทำงานได้ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปรับปรุงวิธีการทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพขึ้น หรือประสิทธิภาพมากขึ้นเสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ 4) สามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน และ 5) สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้เสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ผลประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางไว้

เทื้อน ทองแก้ว (2551, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการมุ่งผลงานสรุปได้ดังนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างได้ 2) งานที่สำเร็จแล้วมีความสมบูรณ์ ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้ 3) งานที่สำเร็จแล้วเป็นทางเลือกใหม่ของการทำงาน 4) การใช้วิธีการใหม่ๆ นำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตน 5) การแสดงถึงความพยายามในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง 6) การพัฒนาผลงานครบทุกรายการที่ได้รับมอบหมาย 7) การแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 8) การมีความรับผิดชอบในการทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา 9) การประยุกต์ใช้วิธีการในการทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหมาะสม และ 10) การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนางานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การจัดการแบบมุ่งเน้นผลงานที่ดี มี 8 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม คือมีส่วนร่วมกันในทุกระดับไม่มีการแยกเพศ เชื่อชาติ มีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมและการมีส่วนร่วมต้องเป็นไปอย่างอิสระมิใช่เป็นการบังคับ 2) ยึดหลักนิติธรรม การตัดสินใจในการให้คุณให้โทษต้องตั้งอยู่บนกติกาเดียวกัน มีความชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบกฎกติกาและผู้บริหารต้องไม่มีอคติเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง 3) มีความโปร่งใส การที่จะนำไปสู่การตัดสินใจในการจัดการหรือการบังคับให้ปฏิบัติในเรื่องใดจะต้องมีหลักปฏิบัติที่ชัดเจน ระบบข้อมูลข่าวสารการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต้องดำเนินไปอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผล ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องในการตัดสินใจ 4) มีความรับผิดชอบในการทำงาน การจัดการ หรือการออกแบบขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมชัดเจน 5) มุ่งยึดความเห็นร่วมกันเป็นเอกฉันท์ ยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ขององค์การและสังคม 6) ความเสมอภาค ทุกภาคส่วนและผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกระดับย่อมได้รับโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งต้องสร้างความรู้สึกว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการองค์การ 7) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาผลงานขององค์การเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดและยั่งยืนไม่ทำลาย

สิ่งแวดล้อม และ 8) ความรับผิดชอบ กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนต้องมีความรับผิดชอบไม่เพียงต่อผู้มีส่วนได้เสียเท่านั้นยังต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและสังคมด้วยเช่นกัน

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่า ลักษณะการมุ่งผลงาน มีดังนี้ คือ 1) บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานเป็นใหญ่ 2) ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราสั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน อย่างใกล้ชิด 3) ผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด 4) การสื่อสารเป็นแบบสื่อสารทางเดียว และ 5) ผู้บริหารจะไม่สนใจข้อมูลย้อนกลับจากใครทั้งสิ้น

วิลเลียม (William, 1970, p.152) ได้กล่าวว่า ลักษณะการมุ่งผลงาน เป็นลักษณะที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความสำเร็จงานตามเป้าหมายขององค์การ

เฮอร์เซย์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1977, p.224) ได้กล่าวว่า ลักษณะการมุ่งผลงาน คือ ปริมาณความมากน้อยของการสื่อสารทางเดียวที่ผู้บริหารใช้ในการอธิบายผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะทำอย่างไร อย่างละเอียดเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ลักษณะการมุ่งผลงาน มีดังนี้ 1) มีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน 2) ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล 3) ใช้อำนาจหรืออิทธิพลควบคุมความคิด 4) การสื่อสารเป็นแบบสื่อสารทางเดียว และ 5) ปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

3. การเป็นแบบอย่าง

3.1 ความหมายของการเป็นแบบอย่าง

สถิต วงศ์สวรรค์ (2544, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง การเป็นแบบอย่างให้แก่เด็กได้นั้นครูนั้นเป็นกำลังใจสำคัญในการที่จะช่วยอบรมบ่มนิสัยให้ความรู้และฝึกทักษะต่างๆ ให้แก่เด็กเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูดีก็มีความคาดหวังได้ว่า กุลบุตร กุลธิดาที่ครูสอนนั้นก็จะเป็นคนดีปรารถนาดีต่อเด็กเพียรพยายามอบรมแนะแนวให้การศึกษาตามปรัชญาของประเทศชาติ

พระมหาสุชาติ สุชาโต (2545, หน้า 61) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง การสอนโดยยึดพุทธวิธีเป็นแนวทางจะนำมากล่าวในที่นี้ มีรูปแบบในการสอนต่างๆ ดังนี้ การสอนแบบไตรสิกขาเป็นการศึกษาเพื่อความเข้าใจในการดำเนินชีวิตเพื่อให้ถึงซึ่งความสงบสุขของชีวิตคนเราพร้อมคือ 1) อธิศีลสิกขา เป็นการศึกษาถึงกฎระเบียบวินัยเป็นข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข 2) อธิจิตสิกขา เป็นการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับข้อหลักปฏิบัติสำหรับใช้ในการฝึกอบรมจิตใจเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นการทำสมาธิให้เกิดในจิตเรา 3) อธิปัญญาสิกขา เป็นการศึกษาเพื่อให้เกิดปัญญาหรือแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้อันสูงสุดคือปัญญา เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาชีวิตของมนุษย์มีปัญญาอยู่ 3 ประการประกอบด้วย จินตามยปัญญา สุตมยปัญญา ภาวนามยปัญญา เป็นผู้มีความฉลาดรอบรู้

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละเต็มใจปฏิบัติงานต่างๆ ของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นแบบอย่าง โดยไม่ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม พยายามที่จะผลักดันกระตุ้นเตือนและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าอยู่เสมอซึ่งลักษณะเช่นนี้ แม้ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมมุ่งงานอย่างชัดเจน ครูทุกคนก็พอใจและยึดถือปฏิบัติตามตัวอย่าง

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 516) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำ พยายามจะกระตุ้น จูงใจผู้ปฏิบัติงานทำงานโดยผู้นำมิได้ควบคุมตรวจตราสั่งการโดยตรง แต่จะใช้วิธีการทำงานต่างๆ ของตนให้ดีที่สุด จนเป็นแบบอย่างที่ผู้อื่นถือปฏิบัติได้

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 189) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้คณะครูปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีกระทำตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ แทนการควบคุม ตรวจตรา หรือนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่าการเป็นแบบอย่างหมายถึงความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีกระทำตนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นยึดถือ

บอร์อช (Boroch, 1988, p.6) ได้กล่าวว่า การเป็นแบบอย่าง หมายถึง การเป็นแบบอย่างของครูมี 3 ด้านด้วยกันเป็นสมรรถภาพเกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ 1) สมรรถภาพด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาและความรู้ด้านกระบวนการ 2) สมรรถภาพด้านการปฏิบัติ หมายถึง ในพฤติกรรมทางด้านการสอนของครูในชั้นเรียนซึ่งสามารถวัดได้โดยการสังเกตจากการปฏิบัติ การสอนของครูในชั้นเรียน 3) สมรรถภาพทางด้านผลการปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูใช้สมรรถภาพด้านความรู้และด้านการปฏิบัติไปเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนตามจุดหมายตามที่ตั้งไว้ การวัดสมรรถภาพด้านนี้ของครูวัดได้จากทางผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของผู้เรียนในทุกๆ ด้าน

สรุป การเป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาให้การสนับสนุนและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังให้คำแนะนำ กระตุ้นและจูงใจบุคคลในสถานศึกษามีการควบคุม ตรวจตราการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดี กระตือรือร้นและสนใจด้านการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้ครูในสถานศึกษาถือเป็นแบบอย่าง และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.2 ลักษณะของการเป็นแบบอย่าง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2545, หน้า 12) ได้กล่าวถึงคุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับข้าราชการ ดังนี้ 1) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ 3) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ 4) พึงวางตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของรัฐบาล 5) พึงปฏิบัติงานโดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม 6) พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการ และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรี และมีน้ำใจ 7) พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ 8) พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด 9) พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรเอกชนและประชาชนเพื่อสร้างพลังแผ่นดินในการแก้ไขปัญหา และ 10) พึงเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกันสร้างทีมงานและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

วิไลวรรณ ลายถมยา (2554, ย่อหน้า 5) ได้กล่าวถึงลักษณะการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้ 1) มีความรู้และเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถวางแผนงานให้เหมาะรู้จักงาน รู้จักตนเอง และผู้อื่นใช้ได้กับบุคคลต่างๆ ในทุกสถานภาพผู้บริหารระดับสูงต้องมีสติปัญญา 2) มีความเชี่ยวชาญ แม่นยำ มั่นคงต่องานที่ตนบริหารอยู่ และ 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถผูกใจคนได้ทั้งผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ การมีมนุษยสัมพันธ์นั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความจริงใจให้เกียรติทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารที่มีความพร้อมในด้านนี้ จะสามารถบริหารกิจการได้อย่างราบรื่น เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย นับว่าคุณธรรมข้อนี้สำคัญมาก จะต้องอยู่ในตัวผู้นำทุกระดับไม่ว่าระดับสูง กลาง หรือระดับพื้นฐาน

ปนัดดา ดิศสกุล (2558, ย่อหน้า 6) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องปฏิบัติดังนี้ 1) นักบริหารต้องมีความรอบรู้ รอบรู้ถึงงานในหน้าที่ ตลอดถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องนักบริหารต้องเริ่มต้นบริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงานให้เป็น ต้องเป็นคนอ่านมากฟังมาก เกาะติดกับสถานการณ์รอบด้าน เมื่อได้ข้อมูลสิ่งใดมาต้องรู้จักวิเคราะห์ว่าสิ่งที่ได้ยิน ได้รู้มานั้นมีความถูกต้องแค่ไหน ต้องมีใจที่หนักแน่นไม่เอนเอียง ไม่มีอคติ คือ ตัวเองต้องเป็นคนที่มีความยุติธรรมประจำใจนั่นเอง 2) ความขยันหมั่นเพียรและกำลังใจเป็นสิ่งที่ควบคู่กันกับคนมีปัญญาแต่ขาดกำลังใจในการทำงาน งานก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เพราะความที่ไม่กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารควรกล้าคิดและกล้าทำงานใดที่ยากมีอุปสรรคมากเพียงใดก็ไม่ท้อถอย เมื่อลงมือทำสิ่งใดแล้วเกิดมีอุปสรรคย่อยๆ ใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ใช้กำลังใจ ความมุ่งมั่น เพียร

พยายาม สิ่งใดที่คิดว่ายากลำบาก จะเบาบาง ที่คิดว่าต้องใช้เวลานาน สิ่งเหล่านี้จะหมดไปในที่สุด ผลที่ตามมา คือความเชี่ยวชาญและผลสำเร็จได้ชื่อเสียงเกียรติยศเป็นกำลังใจให้ทำความดีต่อไป 3) การจะเป็นนักบริหารที่สังคมยอมรับ ไม่ควรจะมีจุดด่างพร้อยในชีวิต ไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม นักบริหารหลายคนหมดอนาคตในความเป็นผู้นำเพราะถูกจับได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่ หรือบางคนควรได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง แต่เพราะได้มีการทำผิดพลาดเพียงเล็กน้อย แม้ไม่ได้ตั้งใจก็ทำให้เสียตำแหน่งให้ผู้อื่นที่มีคุณสมบัติในการทำงานด้อยกว่า แต่ประวัติส่วนตัวไม่ด่างพร้อย และ 4) นักบริหารต้องมีจิตใจเอื้อเฟื้อ พร้อมที่จะให้การสงเคราะห์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะผูกใจคนอื่นไว้ได้ การให้ในที่นี้รวมไปถึงการให้คำแนะนำ ถ่ายทอดวิชาความรู้ หรือเคล็ดลับการทำงานต่างๆ อย่างไม่ปิดบัง ให้อภัย เมื่อมีการผิดพลาดในการทำงานหรือมีการกระทบกระทั่งล่วงเกินกันจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม เมื่อมีการให้อภัยก็ย่อมได้รับมิตรภาพคืนมา ยิ่งถ้าเป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน พูดแต่สิ่งดีงาม ไพเราะอ่อนหวาน มีความจริงใจ และเป็นคนเสมอต้นเสมอปลายก็สามารถมัดใจได้ดีเช่นกันหรือการทำตัวให้เป็นประโยชน์ในทางหนึ่งทางใด เช่น ให้การช่วยเหลือ

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2554, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ด้านบุคลิกภาพ ดังนี้ 1) ควรมีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเลื่อมใสศรัทธาและเป็นที่ยอมรับกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ 4) ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 5) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน 6) มีความสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงาน 7) มีความยุติธรรมและสามารถปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานได้อย่างเสมอภาค 8) มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล และ 9) มีความบริสุทธิ์ใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่า ลักษณะการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้ 1) ผู้บริหารพยายามกระตุ้นเตือนหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การก้าวหน้า 2) ผู้บริหารไม่ใช้วิธีควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรงแต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างที่คนอื่นจะยึดถือและนำไปปฏิบัติได้

สไทร์เฟล (Striefel, 1981, p.57) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีด้านบุคลิกภาพ ดังนี้ 1) ผู้นำต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ ต้องมองไปถึงอนาคต และเห็นจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน 2) ผู้นำต้องใฝ่รู้ ต้องไม่ล้าหลัง ติดตามเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3) ผู้นำต้องเป็นผู้รับใช้ที่ดี เรียนรู้การปฏิบัติจากผู้อื่น 4) ผู้นำต้องมีวินัยในตนเอง เพื่อเป็นตัวอย่างในการสร้างวินัยให้กับองค์กร 5) ผู้นำต้องเป็นผู้มั่นคงในหลักการ อุดมการณ์ ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์ 6) ผู้นำต้องเป็นคนกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดจากการตัดสินใจ 7) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มี

มนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้การทำงานราบรื่น 8) ผู้นำต้องเป็นคนรู้จักแก้ปัญหาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ถ้ารู้ว่ามีปัญหาต้องรีบแก้ไม่ปล่อยให้ปัญหาคงค้าง 9) ผู้นำต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ต้องเชื่อว่าทำได้ 10) ผู้นำต้องมีใจรักในงาน รักผู้ร่วมงาน รักผู้เกี่ยวข้องในงาน รักผู้บริหาร รักตนเองเข้าใจตนเอง และ 11) ผู้นำต้องมีคุณธรรม

บอร็อช (Boroch, 1988, p.6) ได้กล่าวถึง ลักษณะการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้ 1) มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ 2) มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน 3) ความสุจริตโปร่งใส และเที่ยงธรรม มีฝ่ายจัดทำแผนที่เข้มแข็ง แม่นยำในกฎระเบียบ 4) มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 5) มีความสามารถในการวางแผนพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการวางแผน จัดทำโครงการต่าง ๆ ที่น่าสนใจ อยู่ตลอดเวลา

คุนซ์, ฮอย, และลีเวอร์เรทท์ (Kunz, Hoy, & Leverette, 1988, p.125) กล่าวว่า ลักษณะการเป็นแบบอย่างที่ดีนั้น มีดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้ 2) มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ หรือฉันทคติ คือลำเอียงด้วยความชังหรือรัก ไม่เอาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การตำหนิหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้นส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีอย่างยิ่งคือ ความรู้จักอดกลั้น และอดทน ทั้งอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้นเรื่องที่แล้วก็ให้แล้วกันไป ถ้าผู้บริหารมีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 3) ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงาน ถ้ามีหลักการที่ชัดเจน การทำงานก็จะง่ายสะดวกเร็วขึ้น มีความเป็นธรรม และตัดสินใจปัญหาต่างๆ ได้แม่นยำ 4) เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความ สามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์กรรวมของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีการสร้างวิสัยทัศน์ นักบริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาที่กว้างไกล จากประสบการณ์ที่สะสมมานานปี ด้วยการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย จะช่วยกะเก็งเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์กรให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ 6) มีทักษะหลายด้าน นอกจากจะเป็นนักคิด นักวิเคราะห์ ยังต้องมี

ทักษะในเรื่องต่อไปนี้ ทักษะในการตัดสินใจ ต้องมีการจัดการที่ดี มีทีมงานที่แข็งแกร่ง มีข้อมูลที่ถูกต้องมากพอและทันสมัย รู้จักรุก ในโอกาสและจังหวะเวลาที่ดีและเหมาะสม รู้จักรอ เมื่อยังไม่ถึงเวลาสมควรทักษะในการวางแผน ทั้งแผนขององค์กร (แผนแม่บท) และแผนกลยุทธ์ เป็นยุทธศาสตร์ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดทิศทางและวิธีการทำงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเดินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้โดยสะดวก มีการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละขณะได้อย่างเหมาะสมลงตัว

สรุปได้ว่า ลักษณะของการแบบอย่างที่ดีนั้น มีลักษณะดังนี้ 1) มีการทำงานหนักเป็นตัวอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา 2) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือ 3) สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน 4) มีความสามารถซื่อสัตย์ สุจริต และ 5) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน

4. ความกรุณาปราณี

4.1 ความหมายของความกรุณาปราณี

กรมการศาสนา (2542, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 872) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง ความสงสารจะช่วยให้พ้นทุกข์ เป็นข้อปฏิบัติในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่จะทำให้มนุษย์กลายเป็นพระพรหมเรียกว่า "พรหมวิหาร"

สมคิด บางโม (2549, หน้า 93) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง การช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเดือดร้อนก็ลงไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เช่น ช่วยด้านการเงิน ด้านสวัสดิการ ไปเยี่ยมญาติเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังบัญชาเจ็บป่วย

สุภาพร พิศาลบุตร (2549, หน้า 151) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์คือสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและไม่สบายใจ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2550, หน้า 70) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เพื่อบำบัดความทุกข์ยาก

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 516) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำว่าผู้นำปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 189) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูโดยแสดงออกถึงความเมตตากรุณา มีมนุษยธรรมและคุณธรรม ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะครูเป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ฮาลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่าความกรุณาปราณีหมายถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู โดยแสดงออกถึงความเมตตากรุณามีมนุษยธรรมช่วยเหลือปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

ปีเตอร์ (Peter, 2011, p.159) ได้กล่าวว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง การแสดงออกซึ่งความรัก ความไว้วางใจ และความเข้าใจในชะตาชีวิตของผู้อื่น เสมือนหนึ่งชะตาชีวิตของตนแล้วคิดหาทางช่วยเหลือปลดเปลื้องให้เขาพ้นทุกข์

สรุปได้ว่า ความกรุณาปราณี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานของคณะครู นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับครูในสถานศึกษาแล้วยังคำนึงถึงความต้องการและเหตุผลความจำเป็นต่างๆ เพื่อใช้เป็นเหตุประกอบในการตัดสินใจในการทำงานด้วย มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และบุคลากรในสถานศึกษาวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง

4.2 ลักษณะของความกรุณาปราณี

สมพร เทพสิทธา (2544, หน้า 56) ได้กล่าวถึงลักษณะของนักบริหารนั้นต้องมีพรหมวิหารธรรม คือธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ ดังนี้ 1) เมตตา คือ นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวบุคคล นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของบุคคล ดังนั้นจึงควรมองแง่ดีของคนอื่น 2) กรุณา คือ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารเห็นใจและคิดหาทางช่วยเหลือให้บุคคลพ้นทุกข์ ความสงสารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น กรุณาเกิดขึ้นเมื่อมองจุดด้อยของคนอื่น 3) มุทิตา คือ นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมี ไม่กีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน และ 4) อุเบกขา คือ เป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่งนั่นคือ มีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ นักบริหารต้องรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคนนักบริหารที่ไม่รู้เท่าทันเหตุการณ์อาจจะวางเฉยได้เหมือนกัน แต่การวางเฉยเช่นนั้นเรียกว่า “อัญญานุเบกขา” คือวางเฉยเพราะโง่ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ดี นักบริหารต้องวางเฉยด้วยปัญญาคืออุเบกขาอย่างรู้เท่าทันคน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 112) ได้กล่าวถึงลักษณะการครองตน ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม พิจารณาจาก 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการครองตนที่ดี และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความศรัทธายอมรับด้าน

คุณธรรม จริยธรรม จากนักเรียน ครู เพื่อนผู้บริหารสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

ฮัลปิน, และครอฟท์ (Halpin, & Croft, 1966, pp.150-181) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความกรุณาปราณี มีดังนี้ 1) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วงงานคำนึงถึงใจเขาใจเรา 2) เป็นผู้มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือการปฏิบัติงาน และ 3) ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีความกรุณาปราณี คือ 1) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องมีความเมตตากรุณา 2) รู้จักเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่กีดกัน 3) ผู้บริหารช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ ระหว่างผู้ร่วมงานโดยใช้สันติวิธี 4) มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานคำนึงถึงใจเขาใจเรา และ 5) ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ฐิติยา เรือนนะการ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีจากการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และ เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารปฏิบัติพฤติกรรมด้านเน้นงาน ด้านเน้นความสัมพันธ์ และเน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ละมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

รัตนา พันธ์วิไล (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิกมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประยุทธ ชูสอน (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับบ่อย เรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และเน้นด้านคุณธรรม ศีลธรรมประกอบการตัดสินใจ สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ใช้แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารและเปลี่ยนกรอบแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่างประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่างช่วงเวลากัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร 11 ปี/มากกว่า กับ 3-5 ปี 2) แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนโดยจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่างๆ พบว่า ประเด็นการพัฒนาสู่มืออาชีพที่มีความสำคัญในลำดับสูง 3 รายการ คือการกำหนดนโยบายและแผนงานที่เหมาะสม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานเต็มศักยภาพ สำหรับรายการที่มีลำดับความสำคัญในระดับน้อย 3 รายการ คือ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และให้ความสำคัญทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกายตามลำดับ สำหรับแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จแบ่งได้ 3 กลุ่มคือ 1) การกำหนดนโยบาย และแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติโดยร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานและร่วมประเมินผล การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักธรรมภิบาล เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นกระจายอำนาจและบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ แสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดทั้งมีความรอบรู้ในกฎระเบียบสามารถเชื่อมโยงกับภาระงานได้ 2) เน้นสร้างบรรยากาศองค์การ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบโดยอาศัยกระบวนการวิจัยควบคู่ไป ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ พัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม เสริมสร้างค่านิยมพัฒนาทีมงานทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารข้อมูลและรายงานผล เป็นผู้นำในการพัฒนา รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้อยู่เสมอ สามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี ริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นการอยู่ร่วมกันแบบสันติสุขดำเนินการเชิงบูรณาการในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและบูรณาการตามมาตรฐานคุณภาพ ทั้งด้านครู นักเรียน และผู้บริหาร

ปริศนา กล้าหาญ (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับประสิทธิภาพการสอนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการแสดงความใส่ใจงานการสอน การเปรียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ยกเว้นด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ (2548, บทคัดย่อ) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าพฤติกรรมของผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก และพฤติกรรมของผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

จันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้าราชการครูที่เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปนัสยา เสียงก้อง (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างหน่วยงานเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการรับรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร การรับรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลและการลงโทษผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ อายุงาน และภูมิลำเนาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปรีดา บุญลอย (2549, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดี ด้านความขัดแย้งและการยินยอม ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด

สุพรรณี มาตรโพธิ์ (2549, บทคัดย่อ) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครเป็นรายด้าน 4 ด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้ 2.1) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่าความแตกต่าง 2.3) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบว่าความแตกต่าง 2.4) ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีภาวะผู้นำทุกด้านไม่แตกต่างกัน

บังอร จงสมจิตต์ (2551, บทคัดย่อ) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะ ทางกาย คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะทางสังคม คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสติปัญญาและคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม 2) การจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีการดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเรียนรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การบ่งชี้ความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบและการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุชานุช พันธนียะ (2553, บทคัดย่อ) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขต อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขต อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

โฉมฤทัย ทองนุช (2556, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ แผนกและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความเครียดในการปฏิบัติงานโยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค้าเพชร ศิริบูรณ์ (2553, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสาร ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กและสามารถร่วมกันพยากรณ์แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้ถึงร้อยละ 83 เรียงลำดับจากมาไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ 2) จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ซึ่งจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาได้ผลแตกต่างกัน

ชุลีพร เพ็ชรศรี (2556, บทคัดย่อ) คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตามแบบห่างเหิน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนผู้ตามแบบเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดย รวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ มิติการยอมรับ รองลงมา คือ มิติการสนับสนุนและด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ มิติความรับผิดรับชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล และผู้ตามแบบปรับตาม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการยอมรับ มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้างของงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมิติความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรางคณา กาญจนพาที (2556, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตามและประสิทธิผลองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กร มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านความมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบห่างเหิน ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเหมาะสมปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจของผู้นำต้องเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ไพบูลย์ พระเมือง (2557, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศในองค์การในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

พรนภา เลื่อยคลัง (2557, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยชีวสังคมของครูและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และปัจจัยชีวสังคมของครูได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์การโรงเรียนได้ร้อยละ 25.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คทาวุธ ม่วงแก้ว (2558, บทคัดย่อ) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมา 2) เปรียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและสำนักงานเขตพื้นที่สังกัดมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านมิติห่างเหิน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านมิติกรุณาปราณี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ศรุดา สถานนท์ชัย (2558, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับการปฏิบัติการของสำนักการคลังและสินทรัพย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับการปฏิบัติการของสำนักการคลังและสินทรัพย์จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในด้านของระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

คอนนอลลี (Connolly, 1975, p.59) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสถานภาพส่วนตัว และลักษณะของสถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า อายุและการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์ตามนัยสำคัญทางสถิติ กับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งสองด้าน ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อกันตามนัยสำคัญทางสถิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับพฤติกรรมด้านบริหารด้านมุ่งงาน แต่จะไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างขนาดของโรงเรียนกับพฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์

ทรุดต์ (Truitt, 1975, p.75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับผลงานของนักเรียนมัธยมในรัฐคาโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 21 โรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 1972-1973 โดยการใช้แบบสอบถาม LBDQ วัดพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ

มุ่งสัมพันธ์และมุ่งงาน และใช้แบบสอบถาม the School Outcome Questionnare วัดผลงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลงานของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน

วินเทอร์ (Winter, 1981, p.2083) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในเขตมีเดิลเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา จำนวน 30 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ สอบถามครูในโรงเรียนผลการศึกษา พบว่า สภาพส่วนตัวของครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะตัวแปรด้านอายุมีความสัมพันธ์มากกว่าตัวแปรอื่นๆ

ชิราคาชิ (Shirakashi, 1996, unpaged) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมองค์การที่สอดคล้องกับประสิทธิผล ภาวะผู้นำตามทฤษฎีของฟิดเลอร์และการ์เซีย (Fiedler's and Garcia's) พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำคือบุคลิกภาพ ความฉลาดและประสบการณ์ในความเป็นผู้นำตามสถานการณ์

เดวิส (Davis, 2002, unpaged) ได้ศึกษาการประเมินผลบรรยากาศองค์การ เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลการทำงาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การ สามารถส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกของกลุ่ม หน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย องค์กรธุรกิจ ตลอดจนการวางแผน นำไปไปปฏิบัติในการบริหารที่หลายองค์การจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในกระบวนการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยทั้งในแง่หลักการ ทฤษฎี ผลงานที่มีผู้วิจัยไว้แล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับภาวะผู้นำที่เน้นงาน ภาวะผู้นำที่เน้นคน และภาวะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งทฤษฎีที่ว่าด้วยบรรยากาศในสถานศึกษา ได้แก่ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน การเป็นแบบอย่าง และความกรุณาปราณี นอกจากนั้นจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจกรอบแนวคิดการวิจัย การกำหนดตัวแปรหรือนิยามตัวแปร และทราบว่าตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร นั่นคือ ตัวแปรกลุ่มที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และตัวแปรกลุ่มที่ 2 บรรยากาศสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์สำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวมรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 2,863 คน แบ่งเป็นเขต 1 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และครู จำนวน 1,197 คน เขต 2 มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน และครู จำนวน 1,416 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี, 2558, หน้า 15)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอนจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (e = .05) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา และกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สัดส่วนให้มีผู้บริหารร้อยละ 30 ครูร้อยละ 70 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 356 คน เป็นผู้บริหารจำนวน 107 คน และครูจำนวน 249 คน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขตพื้นที่	ขนาดสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	
เขต 1	ขนาดใหญ่พิเศษ	8	3	259	25	28
	ขนาดใหญ่	3	1	75	7	8
	ขนาดกลาง	19	8	227	22	30
	ขนาดเล็ก	79	34	636	61	95
เขต 2	ขนาดใหญ่พิเศษ	4	2	159	15	17
	ขนาดใหญ่	5	2	142	14	16
	ขนาดกลาง	30	13	416	39	52
	ขนาดเล็ก	102	44	699	66	110
รวม		**250**	**107**	**2,613**	**249**	**356**

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี (2558, หน้า 15)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดแนวปฏิบัติวิธีการเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 2 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งคน และบรรยากาศสถานศึกษาทั้ง 4 ลักษณะ คือ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง และความกรุณาปราณีจากตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ทั้ง 2 แบบ คือ ผู้นำมุ่งงาน และผู้นำมุ่งคน จัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale)

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำในระดับ มาก
3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทฤษฎีของฮาลปิน, และครอฟ (Halpin, & Croft) ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีทั้ง 4 ลักษณะ คือ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน เป็นแบบอย่าง และความกรุณาปราณี แบบสอบถามเป็นการจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) ดังนี้

5 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ระดับบรรยากาศสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างคำถามให้ครอบคลุมกับภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม ภายได้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความ สอดคล้องของเนื้อหากับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขสำนวน ภาษาที่ใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out)

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α–coefficient)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้และยังได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจากคณะกรรมการประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเครื่องมือ ถึงความสมบูรณ์ครอบคลุม โดยมีค่า IOC คือ 0.5-1.00

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับมาหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าความเชื่อมั่น 0.870

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัส

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 แจกแจงความถี่ (frequency) และแสดงจำนวนร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 111)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's test) จากนั้นหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316) แปรความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31-0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01-0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2553, หน้า 34)

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน จำนวนประชากร
e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาพิจารณาลงความเห็นด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+ 1 = สอดคล้องหรือแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

-1 = ไม่สอดคล้องหรือแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมแล้วนำคะแนนมาแทนค่าในสูตรการคำนวณ (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2553, หน้า 90)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น แต่ถ้าไม่ถึงข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3. การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient-α) สูตร (ยุทธ ไกรวรรณ์, 2550, หน้า 83-84)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแต่ละคน

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 281)

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

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละข้อ

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 227)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

6. ค่าร้อยละ (percentage) (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2553, หน้า 90)

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบ F-test (กานดา พูนลาภทวี, 2539, หน้า 228-230)

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

เมื่อ F แทน การแจกแจงของ F
MSb แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MSw แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

8. S – method ของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{MS_w\left(\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}\right)(k-1)}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
K – 1 แทน จำนวนกลุ่ม
n แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
MSw แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

9. สถิติทดสอบที (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 226-228) ทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองที่เป็นอิสระต่อกัน

$$F=\frac{s_1^2}{s_2^2}, df_1=n_1-1, df_2=n_2-1$$

เมื่อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรสถิติทดสอบที (t-test) เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน $\left(\sigma_1^2=\sigma_2^2\right)$ จะใช้สูตร

$$t=\frac{\bar{x}_1-\bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}\left(\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right)}}, df=n_1+n_2-2$$

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรทดสอบที $\left(\sigma_1^2\neq\sigma_2^2\right)$

$$t=\frac{\bar{x}_1-\bar{x}_2}{\sqrt{\left(\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}\right)}} \qquad df=\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1}+\frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ $\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ย

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_1 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1

n_2 แทน จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2

$\bar{x}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

10. การทดสอบค่า สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Peason's product moment correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 136)

$$r_{xy}=\frac{N\sum XY-(\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2-(\sum X)^2)((N\sum Y^2-(\sum Y)^2)}}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ X และ Y

X แทน คะแนนตัวแปร X

Y แทน คะแนนตัวแปร Y

n แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (samplesize)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
p	แทน	ค่าการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสอง (mean of squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ภาวะผู้นำมุ่งงาน
X_2	แทน	ภาวะผู้นำมุ่งคน
Y_{tot}	แทน	บรรยากาศของสถานศึกษา
Y_1	แทน	ด้านความห่างเหิน
Y_2	แทน	ด้านการมุ่งผลงาน
Y_3	แทน	ด้านเป็นแบบอย่าง
Y_4	แทน	ด้านความกรุณาปราณี
$^{*}p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$^{**}p \leq .01$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษาวิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ จากนั้นหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษาวิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน(n = 356)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	176	49.40
หญิง	180	50.60
2. อายุ		
20 - 30 ปี	30	8.40
31 40 ปี	79	22.20
41 - 50 ปี	106	29.80
51 - 60 ปี	141	39.60

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน(n = 356)	ร้อยละ
3. วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	229	64.30
สูงกว่าปริญญาตรี	127	35.70
4. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	108	30.30
ครู	248	69.70
5. ประสบการณ์การทำงาน		
1-10 ปี	89	25.00
11-20 ปี	78	21.90
21-30 ปี	116	32.60
มากกว่า 30 ปี	73	20.50
6. เขตพื้นที่การศึกษา		
เขต 1	162	45.50
เขต 2	194	54.50
7. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	205	57.60
ขนาดกลาง	82	23.10
ขนาดใหญ่	24	6.70
ขนาดใหญ่พิเศษ	45	12.60

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 50.60 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.60 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีตำแหน่งเป็นครูคิดเป็นร้อยละ 69.70 ประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.60 เขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 54.50 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นร้อยละ 57.60

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาวะผู้นำ 2 ด้าน 1. ภาวะผู้นำมุ่งงาน 2. ภาวะผู้นำมุ่งคนและบรรยากาศสถานศึกษา 4 แบบ 1) ความห่างเหิน 2) การมุ่งผลงาน 3) เป็นแบบอย่าง 4) ความกรุณาปราณีนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง 3-10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	4.32	0.50	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	4.04	0.58	มาก
ภาพรวม	4.18	0.54	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.54) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.50) ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.58)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน

ภาวะผู้นำมุ่งงาน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน	4.47	0.67	มาก
2. มีการวางแผนงานก่อนการดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง	4.30	0.62	มาก
3. นิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	4.32	0.67	มาก
4. ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.13	0.70	มาก
5. บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.57	0.60	มากที่สุด
6. กำหนดมาตรฐานการทำงาน	4.28	0.64	มาก
7. กำหนดเวลาส่งงานหลังจากมอบหมายงาน	4.26	0.68	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำมุ่งงาน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
8. คาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู	4.31	0.64	มาก
9. ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	4.37	0.65	มาก
10.ใช้วิธีสั่งการให้ครูปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม	4.21	0.69	มาก
ภาพรวม	4.32	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านภาวะผู้นำมุ่งงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}$ =4.57, S.D.=0.60) การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ =4.47, S.D.=0.67) และให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.70)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน

ภาวะผู้นำมุ่งคน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ช่วยเหลือครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.83	0.80	มาก
2. ยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำของครู	4.02	0.67	มาก
3. ยินดีให้คำปรึกษาแก่ครูทุกโอกาส	4.07	0.68	มาก
4. ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู	4.12	0.63	มาก
5. ห่วงใยและเอาใจใส่ครูอย่างเสมอภาค	4.06	0.68	มาก
6. เป็นกันเองกับครูทุกคน	3.98	0.72	มาก
7. เป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง	4.18	0.61	มาก
8. เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้พบได้ตามความจำเป็น	4.13	0.65	มาก
9. สังสรรค์และร่วมกิจกรรมกับครูอย่างใกล้ชิด	4.12	0.62	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำมุ่งคน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
10.มีเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ครูทำงานนอกเวลา	3.86	0.83	มาก
ภาพรวม	4.04	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านภาวะผู้นำมุ่งคนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ เป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.61) เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้พบได้ตามความจำเป็น ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.65) และให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ช่วยเหลือครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ($\bar{X}$ =3.83, S.D.=0.80)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม

บรรยากาศสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความห่างเหิน	2.89	0.95	ปานกลาง
2. ด้านการมุ่งผลงาน	3.89	0.75	มาก
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.43	0.57	มาก
4. ด้านความกรุณาปราณี	4.28	0.50	มาก
ภาพรวม (Y_{tot})	3.87	0.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.87, S.D.=0.69) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่าง ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.57) ด้านความกรุณาปราณี ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.50) ด้านการมุ่งผลงาน ($\bar{X}$ =3.89, S.D.=0.75) และด้านความห่างเหิน ($\bar{X}$ =2.89, S.D.=0.95)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหิน

ด้านความห่างเหิน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ขาดการติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษา	2.77	1.07	ปานกลาง
2. มีความเย็นชาต่อกัน	2.72	1.04	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึง แต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด	3.39	1.02	ปานกลาง
4. เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม	2.78	1.05	ปานกลาง
5. เกิดการกีดกันการร่วมมือ	2.79	1.12	ปานกลาง
ภาพรวม	2.89	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านความห่างเหินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =2.89, S.D.=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึง แต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ =3.39, S.D.=1.02) เกิดการกีดกันการร่วมมือ ($\bar{X}$ =2.79, S.D.=1.12) และเกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ($\bar{X}$ =2.78, S.D.=1.05) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความเย็นชาต่อกัน ($\bar{X}$ =2.72, S.D.=1.04)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลงาน

ด้านการมุ่งผลงาน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจน	4.37	0.67	มาก
2. ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	4.12	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอิทธิพลควบคุมความคิดของครู	3.47	1.20	ปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการมุ่งผลงาน	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
4. การสื่อสารเป็นแบบการสื่อสารทางเดียว	3.54	1.25	มาก
5. ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	3.92	0.97	มาก
ภาพรวม	3.89	0.75	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านการมุ่งผลงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.89, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจน ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.67) ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.79) และครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ =3.92, S.D.=0.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอิทธิพลควบคุมความคิดของครู ($\bar{X}$ =3.47, S.D.=1.20)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านเป็นแบบอย่าง

ด้านเป็นแบบอย่าง	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานหนักเป็นตัวอย่างแก่ครู	4.37	0.70	มาก
2. มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือ	4.45	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ	4.30	0.71	มาก
4. มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.52	0.62	มากที่สุด
5. มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจ	4.50	0.60	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.57	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านเป็นแบบอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}$ =4.52, S.D.=0.62) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจ ($\bar{X}$ =4.50, S.D.=0.60) และมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือ ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.71)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความกรุณาปราณี

ด้านความกรุณาปราณี	ระดับการปฏิบัติ		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	4.33	0.57	มาก
2. รู้จักเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถเต็มที่ไม่กีดกัน	4.24	0.59	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ โดยใช้สันติวิธี	4.38	0.63	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเรา	4.49	0.59	มาก
5. ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี	3.97	0.72	มาก
ภาพรวม	4.28	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านความกรุณาปราณีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเรา ($\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.59) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ โดยใช้สันติวิธี ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.63) และครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ =3.97, S.D.=0.72)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่และขนาดสถานศึกษาแสดงในตาราง 11-28

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนก ตามเพศ

ภาวะผู้นำ	เพศชาย (n=176)		เพศหญิง (n=180)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	4.32	0.51	4.32	0.50	0.05	.957
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	3.96	0.56	4.11	0.60	2.34	.020*
ภาพรวม	4.14	0.45	4.22	0.44	1.55	.121

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณารายด้าน ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามเพศ

บรรยากาศ	เพศชาย (n=176)		เพศหญิง (n=180)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความห่างเหิน	3.05	0.88	2.74	0.99	3.07	.002*
2. ด้านการมุ่งผลงาน	4.00	0.71	3.77	0.78	2.83	.005*

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 12 (ต่อ)

บรรยากาศ	เพศชาย (n=176)		เพศหญิง (n=180)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3.ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.42	0.56	4.43	0.58	0.11	.905
4. ด้านความกรุณาปราณี	4.27	0.48	4.30	0.51	0.66	.508
ภาพรวม	3.93	0.45	3.81	0.48	2.47	.014*

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี (n=229)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=127)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	4.33	0.52	4.31	0.47	0.26	.797
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	4.04	0.57	4.03	0.61	0.25	.806
ภาพรวม	4.18	0.46	4.17	0.43	0.31	.760

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามระดับการศึกษา

บรรยากาศ	ปริญญาตรี (n=229)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=127)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความห่างเหิน	2.86	0.96	2.94	0.94	0.69	.489
2. ด้านการมุ่งผลงาน	3.84	0.78	3.96	0.70	1.44	.150
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.44	0.56	4.40	0.59	0.67	.501
4. ด้านความกรุณาปราณี	4.27	0.51	4.32	0.47	0.98	.328
ภาพรวม	3.85	0.48	3.91	0.45	0.98	.326

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนก ตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำ	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=108)		ครู (n=248)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	4.34	0.55	4.32	0.48	0.32	.745
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	4.15	0.59	3.99	0.58	2.40	.017*
ภาพรวม	4.24	0.47	4.15	0.44	1.76	.079

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำมุ่งคนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามตำแหน่ง

บรรยากาศ	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=108)		ครู (n=248)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความห่างเหิน	2.72	1.10	2.96	0.87	2.00	.046*
2. ด้านการมุ่งผลงาน	3.71	0.94	3.96	0.65	2.48	.014*
3.ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.54	0.52	4.38	0.58	2.67	.011*
4. ด้านความกรุณาปราณี	4.33	0.53	4.26	0.48	1.20	.228
ภาพรวม	3.83	0.54	3.89	0.43	1.06	.289

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมไม่แตกต่างและพิจารณารายด้านความห่างเหิน ด้านการมุ่งผลงานและด้านการเป็นแบบอย่างต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาวะผู้นำจำแนกตามเขตพื้นที่

ภาวะผู้นำ	เขตพื้นที่ 1 (n=162)		เขตพื้นที่ 2 (n=194)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	4.27	0.46	4.37	0.53	1.78	.076
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	3.85	0.43	4.20	0.65	6.08	.000*
ภาพรวม	4.06	0.38	4.28	0.47	4.91	.000*

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีเขตพื้นที่ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่ภาพรวมและรายด้านภาวะผู้นำมุ่งคนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามเขตพื้นที่

บรรยากาศ	เขตพื้นที่ 1 (n=162)		เขตพื้นที่ 2 (n=194)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความห่างเหิน	3.20	0.60	2.63	1.10	6.11	.000*
2. ด้านการมุ่งผลงาน	4.15	0.48	3.66	0.87	6.72	.000*
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	4.41	0.52	4.44	0.61	0.56	.571
4. ด้านความกรุณาปราณี	4.20	0.42	4.36	0.54	3.15	.002*
ภาพรวม	3.99	0.34	3.77	0.53	4.55	.000*

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีเขตพื้นที่ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี บรรยากาศจำแนกตามเขตพื้นที่ภาพรวมและด้านความห่างเหินด้านการมุ่งผลงานและด้านความกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	3	0.18	0.72	.537
	ภายในกลุ่ม	90.60	352	0.25		
	รวม	91.16	355			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	2.15	3	0.71	2.09	.101
	ภายในกลุ่ม	120.95	352	0.34		
	รวม	123.11	355			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	3	0.13	0.64	.586
	ภายในกลุ่ม	71.69	352	0.20		
	รวม	72.80	355			

*p ≤ .05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ

บรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	3.29	3	1.09	1.20	.307
	ภายในกลุ่ม	320.46	352	0.91		
	รวม	323.76	355			
2. ด้านการมุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.19	0.34	.797
	ภายในกลุ่ม	203.70	352	0.57		
	รวม	204.29	355			
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	1.83	3	0.61	1.87	.134
	ภายในกลุ่ม	115.05	352	0.32		
	รวม	116.89	355			

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 20 (ต่อ)

บรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านความกรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	0.73	3	0.24	0.97	.405
	ภายในกลุ่ม	88.10	352	0.25		
	รวม	88.83	355			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	0.24	.867
	ภายในกลุ่ม	79.05	352	0.22		
	รวม	79.21	355			

*p ≤ .05

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.98	3	0.66	2.61	.051
	ภายในกลุ่ม	89.18	352	0.25		
	รวม	91.16	355			
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	9.38	3	3.12	9.68	.000*
	ภายในกลุ่ม	113.72	352	0.32		
	รวม	123.11	355			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.794	3	1.26	6.51	.000*
	ภายในกลุ่ม	68.29	352	0.19		
	รวม	72.08	355			

*p ≤ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านภาวะผู้นำมุ่งคนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

บรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	12.93	3	4.31	4.88	.002*
	ภายในกลุ่ม	310.82	352	0.88		
	รวม	323.76	355			
2. ด้านการมุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.05	3	3.35	6.07	.000*
	ภายในกลุ่ม	194.23	352	0.55		
	รวม	204.29	355			
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.34	1.04	.373
	ภายในกลุ่ม	115.86	352	0.32		
	รวม	116.89	355			
4. ด้านความกรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	0.84	3	0.28	1.12	.338
	ภายในกลุ่ม	87.99	352	0.25		
	รวม	88.83	355			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.18	3	0.729	3.329	.020
	ภายในกลุ่ม	77.02	352	0.219		
	รวม	79.21	355			

*$p < .05$

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาราย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านผู้บริหารและครูมีด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน		$\bar{X}$	4.09	3.98	3.86	4.31
	1-10 ปี	4.09	-	0.11	0.23*	0.02
	11-20 ปี	3.98		-	0.12	0.33*
	21-30 ปี	3.86			-	0.45*
	มากกว่า 30 ปี	4.31				-

*$p \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี และประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี กับประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 24 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหินจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ประสบการณ์ทำงาน		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ด้านความห่างเหิน		$\bar{X}$	2.69	3.05	3.07	2.68
	1-10 ปี	2.69	-	0.36	0.38*	0.01*
	11-20 ปี	3.05		-	0.02*	0.37
	21-30 ปี	3.07			-	0.39
	มากกว่า 30 ปี	2.68				-

*p ≤ .05

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหิน ต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี และประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลงานจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ประสบการณ์ทำงาน		1-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
ด้านการมุ่งผลงาน		$\bar{X}$	3.71	4.08	4.01	3.69
	1-10 ปี	3.71	-	0.37*	0.30	0.02
	11-20 ปี	4.08		-	0.07	0.39*
	21-30 ปี	4.01			-	0.32*
	มากกว่า 30 ปี	3.69				-

*p ≤ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งผลงานต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี กับประสบการณ์ทำงาน11-20 ปี ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี กับประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี และประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี กับประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3	0.10	0.42	.738
	ภายในกลุ่ม	90.84	352	0.25		
	รวม	91.16	355			
2. ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	3.07	3	1.02	3.00	.031*
	ภายในกลุ่ม	120.03	352	0.34		
	รวม	123.11	355			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	3	0.43	2.141	.095
	ภายในกลุ่ม	70.79	352	0.20		
	รวม	72.08	355			

*$p \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านภาวะผู้นำมุ่งคนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บรรยากาศ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความห่างเหิน	ระหว่างกลุ่ม	8.70	3	2.90	3.24	.022*
	ภายในกลุ่ม	315.06	352	0.89		
	รวม	323.76	355			
2. ด้านการมุ่งผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.19	3	1.39	2.46	.063
	ภายในกลุ่ม	200.09	352	0.56		
	รวม	204.29	355			
3. ด้านการเป็นแบบอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.38	.990
	ภายในกลุ่ม	116.85	352	0.33		
	รวม	116.89	355			
4. ด้านความกรุณาปราณี	ระหว่างกลุ่ม	2.14	3	0.71	2.89	.035*
	ภายในกลุ่ม	86.69	352	0.24		
	รวม	88.83	355			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.90	3	0.63	2.88	.036*
	ภายในกลุ่ม	77.31	352	0.22		
	รวม	79.21	355			

จากตาราง 27 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านความกรุณาปราณีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) ดังตาราง 28

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 28 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ขนาดสถานศึกษา		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน		$\overline{X}$	4.04	4.14	4.08	3.82
	เล็ก	4.04	-	0.10	0.04	0.22
	กลาง	4.14		-	0.06	0.32*
	ใหญ่	4.08			-	0.26
	ใหญ่พิเศษ	3.82				-

*p ≤ .05

จากตาราง 28 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ต่างกันโดยขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหินจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ขนาดสถานศึกษา		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
ด้านความห่างเหิน		$\overline{X}$	3.02	2.68	2.78	2.72
	เล็ก	3.02	-	0.34	0.24	0.30
	กลาง	2.68		-	0.10	0.04*
	ใหญ่	2.78			-	0.06*
	ใหญ่พิเศษ	2.72				-

*p ≤ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 29 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีขนาดของสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความห่างเหิน ต่างกันโดยขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษและขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความกรุณาปราณีจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ขนาดสถานศึกษา		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
ด้านความกรุณา		$\bar{X}$	4.32	4.33	4.20	4.10
ปราณี	เล็ก	4.32	-	0.01*	0.12	0.22
	กลาง	4.33		-	0.13	0.23
	ใหญ่	4.20			-	0.10
	ใหญ่พิเศษ	4.10				-

*$p \leq .05$

จากตาราง 30 พบว่า ผู้บริหารและครู ที่มีขนาดของสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านความกรุณาปราณี ต่างกันโดยขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 31 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของ ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำและบรรยากาศ	ขนาดสถานศึกษา		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
ภาพรวม		$\bar{X}$	4.02	3.94	3.96	3.85
	เล็ก	4.02	-	0.08	0.06	0.17*
	กลาง	3.94		-	0.02	0.09
	ใหญ่	3.96			-	0.11
	ใหญ่พิเศษ	3.85				-

*$p \leq .05$

จากตาราง 31 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมต่างกันโดยขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน ข้อมูลดังแสดงในตาราง 32-34

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

บรรยากาศของสถานศึกษา (Y)	ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X)		
	ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน (X_1)	ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน (X_2)	ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X_{tot})
ด้านความห่างเหิน (Y_1)	0.002	0.310**	0.587**
ด้านการมุ่งผลงาน (Y_2)	0.081	0.256**	0.672**
ด้านการเป็นแบบอย่าง (Y_3)	0.340**	0.279**	0.599**
ด้านความกรุณาปราณี (Y_4)	0.315**	0.396**	0.606**
บรรยากาศของสถานศึกษา (Y_{tot})	0.522**	0.294**	0.076

**$p \leq .01$

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X) และบรรยากาศของสถานศึกษา (Y) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านมี ด้านความห่างเหิน (Y_1) และด้านการมุ่งผลงาน (Y_2) มีความสัมพันธ์ผกผัน

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน (X_1)

บรรยากาศของสถานศึกษา (Y)	ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X)		
	ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน (X_1)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านความห่างเหิน(Y_1)	.310**	ต่ำ	ทางลบ
ด้านการมุ่งผลงาน(Y_2)	.256**	ต่ำ	ทางลบ
ด้านการเป็นแบบอย่าง(Y_3)	.279**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านความกรุณาปราณี(Y_4)	.396**	ปานกลาง	ทางบวก
บรรยากาศของสถานศึกษา(Y_{tot})	.522**	ปานกลาง	ทางบวก

**$p \leq .01$

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

จากตาราง 33 พบว่า แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง คือ ด้านการเป็นแบบอย่างและด้านความกรุณาปราณี กับภาวะผู้นำของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงาน ที่มีความสัมพันธ์ผกผัน

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน (X_2)

บรรยากาศของสถานศึกษา (Y)	ภาวะผู้นำของสถานศึกษา (X)		
	ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน (X_2)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านความห่างเหิน (Y_1)	.310	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการมุ่งผลงาน (Y_2)	.081	ต่ำ	ทางลบ
ด้านการเป็นแบบอย่าง (Y_3)	.340**	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านความกรุณาปราณี (Y_4)	.315**	ปานกลาง	ทางบวก
บรรยากาศของสถานศึกษา (Y_{tot})	.294**	ต่ำ	ทางลบ

**$p \leq .01$

จากตาราง 34 พบว่า แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งคน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง คือ ด้านการเป็นแบบอย่างด้านความห่างเหินและด้านความกรุณาปราณี กับภาวะผู้นำของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้านการมุ่งผลงาน ที่มีความสัมพันธ์ผกผัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่ และขนาดสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำนวน 2,863 คน แบ่งเป็นเขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จำนวน 128 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และครู จำนวน 1,197 คน เขต 2 จำนวน 141 แห่ง มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน และครู จำนวน 1,416 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี, 2558, หน้า 15) เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (e = .05) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา และกำหนดสัดส่วนให้มีผู้บริหารร้อยละ 30 ครูร้อยละ 70 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 356 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 107 คน และครูจำนวน 249 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่ 1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และ 3) ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศสถานศึกษาตามทฤษฎีของฮาลปิน, และครอฟ (Halpin, & Croft) แบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบการวัดของลิคเคอร์ท (Likert) จำนวน 40 ข้อ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งเท่ากับ 0.870 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่วัดระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำและบรรยากาศ สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

3. ทดสอบและเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติโดยการทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เขตพื้นที่ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) จากนั้นหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

สรุปผล

ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีสรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและบรรยากาศ สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 2) การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน และ 3) ให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.2 ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) เป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง 2) เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้พบได้ตามความจำเป็น และ 3) ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือช่วยเหลือครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

1.3 ด้านความห่างเหิน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึง แต่ระเบียบกฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด 2) เกิดการกีดกันการร่วมมือ และ 3) เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือมีความเย็นชาต่อกัน

1.4 ด้านการมุ่งผลงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจน 2) ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และ 3) ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอิทธิพลควบคุมความคิดของครู

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 2) มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจ และ 3) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ

1.6 ด้านความกรุณาปราณี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเรา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยใช้สันติวิธี และ 3) ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตรส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน เขตพื้นที่และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ผู้บริหารและครู ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำมุ่งคนแตกต่างกัน ส่วนภาพรวมของบรรยากาศแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านการมุ่งผลงานและด้านความห่างเหินต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามอายุ ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษาผู้บริหารและครู ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารและครู ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำมุ่งคนด้านความห่างเหิน ด้านการเป็นแบบอย่างและด้านการมุ่งผลงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านภาวะผู้นำมุ่งคนด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 จำแนกตามเขตพื้นที่ผู้บริหารและครู ที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านภาวะผู้นำมุ่งคนด้านความห่างเหินด้านการมุ่งผลงานและด้านความกรุณาปราณีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาผู้บริหารและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านผู้บริหารและครูมีความเห็นด้านภาวะผู้นำมุ่งคนด้านความห่างเหินและด้านความกรุณาปราณีต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านภาวะ

ผู้นำมุ่งงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางคือ ด้านการเป็นแบบอย่างและด้านความกรุณาปราณี กับภาวะผู้นำของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงาน ที่มีความสัมพันธ์ผกผัน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีด้านภาวะผู้นำมุ่งคน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางคือ ด้านการเป็นแบบอย่างด้านความห่างเหินและด้านความกรุณาปราณี กับภาวะผู้นำของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำมุ่งคน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีด้านการมุ่งผลงาน ที่มีความสัมพันธ์ผกผัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบะบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการเป็นแบบอย่าง 2) ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน 3) ด้านความกรุณาปราณี 4) ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน และ 5) ด้านการมุ่งผลงาน ขณะที่ด้านความห่างเหินอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน และบริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพรรณี มาตรโพธิ์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และศรุตา สถานนท์ชัย (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากโรงเรียนมีผู้นำเป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้พบได้ตามความจำเป็นให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบังอร จงสมจิตต์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและพรนภา เลื้อยคลัง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและวรางคณา กาญจนพาที (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความห่างเหินโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องจากโรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาคำนึง แต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด เกิดการกีดกันการร่วมมือเกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่มซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรางคณา กาญจนพาที (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านความห่างเหินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและโฉมฤทัย ทองนุช (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความห่างเหินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความห่างเหินมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการมุ่งผลงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากโรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจนให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัดซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการมุ่งผลงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและโฉมฤทัย ทองนุช (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านการมุ่งผลงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพรนภา เลื้อยคลัง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าด้านการมุ่งผลงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากโรงเรียนมี มีความซื่อสัตย์ สุจริตมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือซึ่ง

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรนภา เลื้อยคลัง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าด้านการเป็นแบบอย่างมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสุชานุช พันธนียะ (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าด้านการเป็นแบบอย่างมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและชุลีพร เพชรศรี (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าด้านการเป็นแบบอย่างมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประยุทธ ชูสอน (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านการเป็นแบบอย่างมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความกรุณาปราณี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากโรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเราผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ โดยใช้สันติวิธีครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุลีพร เพชรศรี (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าด้านความกรุณาปราณีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความกรุณาปราณีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ ฐิติยา เรือนนะการ (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านด้านความกรุณาปราณีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.1 จำแนกตามเพศภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านการมุ่งผลงาน ด้านความห่างเหินต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเพศ ต่างกัน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของตัวบุคคล พฤติกรรมทางอารมณ์ กฎระเบียบนโยบายอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และจันทนา ชุมทัพ

(2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีอายุ ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูมีวัยวุฒิที่ไม่แตกต่างกัน ความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับจันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถาน ศึกษาและครูมีระดับการศึกษา ไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับจันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามตำแหน่งภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านเป็นแบบอย่าง ด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีตำแหน่ง ต่างกันทั้งนี้เพราะผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งต้องรู้จักครู มีความเป็นกันเอง ให้เกียรติและไว้วางใจครู ยอมรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำของครู ช่วยเหลือ ยินดีให้คำปรึกษาในโอกาสต่างๆ และเป็นมีความประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้ง ช่วยลดช่องว่างระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสุพรรณี มาตรโพธิ์ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่างเหินและด้านการมุ่งผลงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อครูปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ มีการติดตาม ตรวจสอบอย่างชัดเจน ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าผู้บริหารแสดงตนในลักษณะเป็นแบบแผนจริงจัง หรือปฏิบัติตามระเบียบลายลักษณ์อักษร กฎข้อบังคับตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีความห่างเหินกันระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล

(2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามเขตพื้นที่ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเขตพื้นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่างเหินด้านการมุ่งผลงานและด้านความกรุณาปราณีต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเขตพื้นที่ ต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถสร้างศักยภาพในการบริหารงานพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างแก่ครู ซึ่งตามธรรมชาติของการปฏิบัติงานร่วมกันสามารถทำให้เป็นมิตร มีความเชื่อถือ ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุชานุช พันธนียะ (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่พบว่า เมื่อจำแนกตามเขตพื้นที่ ไม่แตกต่างกัน

2.7 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีเขตพื้นที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ด้านความห่างเหิน และด้านความกรุณาปราณีต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันตามบริบทประกอบสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง มีการช่วยเหลือการปฏิบัติงานกัน ยอมรับความคิดเห็นแนะนำ ยินดีให้คำปรึกษา ให้เกียรติและไว้วางใจกัน มีความเป็นกันเอง แต่ในลักษณะของสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไปจะมีความห่างเหินกันขาดการติดต่อสื่อสารที่เป็นมิตร มีความเย็นชาต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ถูกกีดกัน ขาดความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับคทาวุธ ม่วงแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน และซึ่งสอดคล้องกับจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีภาพรวมมีความ สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ มีอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ กระตุ้นใช้ปัญญาและคำนึงถึงผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามลักษณะเหมาะสมกับแต่ละบุคคล สถานการณ์และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศให้พัฒนาไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์กับเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดา บุญลอย (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไพบูลย์ พระเมือง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมุ่งคนด้านการมุ่งผลงานและด้านความห่างเหิน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำมุ่งคน ควรมีการอบรมให้ความรู้และทักษะการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ปรับแนวคิดและมุมมองที่กว้างขึ้นนำประสบการณ์มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2 ด้านการมุ่งผลงาน ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ใช้อำนาจในการสั่งการให้เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน

1.3 ด้านความห่างเหิน ควรมีการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ เครือข่ายการทำงานในระดับภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพลดช่องว่างความห่างเหินขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.2 ควรศึกษาปัญหา ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.3 ควรศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

กมล ศิริสลุง. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

กรมการศาสนา. (2542). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ. (2549). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กระทรวงมหาดไทย. สำนักงานปลัดกระทรวง. (2545). **สรุปประเด็นผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545).

กฤช จรินโท. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานในการจัดการความขัดแย้งในหน่วยงาน.**วารสารวิชาการ, 7(2),** 109–121.

กัลยาณี พันธ์นรา. (2537). **แบบผู้นำของหัวหน้าหมวดวิชากับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กานดา พูนลาภทวี. (2539). **สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

กิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์. (2548). **แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). **ทักษะทางสังคมใครว่าไม่สำคัญ.** สืบค้น เมษายน 4, 2558, จาก http://kriengsak.com/node/1646.

เกษม มูลจันทร์. (2546). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : กพล 1996.

โกศล อนุสิม. (2558). **แนวทางในการบริหารใจ.** สืบค้น เมษายน 5, 2558, จาก http://kosoltalk.com/biztalk/6-way-to-manage-your-mind.

คทาวุธ ม่วงแก้ว. (2558). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คำเพชร ศิริบูรณ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จันทนา ชุมทัพ. (2548). **บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จารุวรรณ หลักคำพันธ์. (2547). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). **การศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

จีระ งอกศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ภาคก(2) การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร.** ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2546). **หลักบริหารการศึกษา.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

โฉมฤทัย ทองนุช. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยวัฒน์ ใจจิตร. (2546). **การบริหารงานวิชาการ.** ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). **การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ.** ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

ชุลีพร เพชรศรี. (2556). **คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสชิฟ.

เชวงศักดิ์ แสงจันทร์. (2544). **ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐิติยา เรือนนะการ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2541). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา.

ถวิล อรัญเวศ. (2543). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. **วารสารวิชาการ, 14,** 17–18.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). **การบริหารผลการดำเนินงาน.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองดี เมืองเจริญ. (2549). **การปฏิบัติตามหลักธรรม 10 ประการ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). **การมุ่งผลสัมฤทธิ์.** กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

เทพนม เมืองแมน, และสว่าง สุวรรณ. (2546). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา.

เทื้อน ทองแก้ว. (2545). **ภาวะผู้นำสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป.** กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

_____. (2551). **ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป**. สืบค้น พฤศจิกายน 16, 2559, จาก http:www.tantee.net/board/user/ topicView.php?%20&bid=1&sid=6.

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2554). **ทักษะการบริหาร สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.** สืบค้น สิงหาคม 15, 2559, จาก http://kroobannok.com/view.php?article_id=13688&page=18.

ธว สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ : บิสซีเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____ , ปราชญา กล้าผจัญ, และสัมมา รธนิธย์. (2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ:พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

นิภาพรรณ หงส์ชูเกียรติ. (2544). **สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บังอร จงสมจิตต์. (2551). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บัญชา อึ่งสกุล. (2545, เมษายน). นักบริหารทันสมัย:หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก. **วารสารวิชาการ, 4(2),** 22.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ : B & B.

ปนัดดา ดิศสกุล. (2558). **ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ.** สืบค้น มกราคม 27, 2558, จาก http://www.personnel.labur.go.th.

ปนัสยา เสียงก้อง. (2549). **การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:ประมวลสาระการบริหารโดยองค์คณะบุคคล.** กรุงเทพฯ : บางกอกสาส์น.

ประภัสร์ จงสงวน. (2546, มกราคม- มิถุนายน). คนเด่น. **วารสารวิชาการ, 2, 4.**

ประยุทธ ชูสอน. (2548). **พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประเวศ วะสี. (2542). **การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). **สร้างมาตรฐานงานบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ตะวัน.

ประสิทธิ์ เขียวศรี, ดิเรก วรรณเศียร, ประณีต ศรีศักดา, ณัฐชนันท์ จันทคุปต์, และจิตต์ประพันธ์ นาคสวัสดิ์. (2548). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (ม.ป.ท.).

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปริศนา กล้าหาญ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปรีดา บุญลอย. (2549). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

พนม พงษ์ไพบูลย์, และคนอื่นๆ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

พนัส หันนาคินทร์. (2549). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : พิฆเณศ.

พรนภา เลื่อยคลัง. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระมหาสุชาติ สุชาโต. (2545). **การประพฤติพรหมจรรย์ตามหลักคำสอนพระพุทธศาสนา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิณญ์บุหงา แสงศรีธรรมะกูล. (2555). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังควัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไพบูลย์ พระเมือง. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : มนตรี.

มัญชุมาศ จักรสิรินนท์. (2551). **ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อบรรยากาศสถานศึกษารับเลี้ยงเด็กเอกชนของจังหวัดในเขตตรวจราชการ 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เบอร์เน็ท.

ยุทธ ไกรวรรณ์. (2550). **พื้นฐานการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา พันธ์วิไล. (2547). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). **ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : มติชน.

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (2550). **ลักษณะความห่างเหิน.** สืบค้น มีนาคม 10, 2559, จาก http://www.rakluke.com/school-zone/11/54/1546/.

วรางคณา กาญจนพาที. (2556). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญญบุรี.

วิเชียร วิทยอุดม. (2549). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธนธัช.

_____ _. (2554). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนธัช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

_____ , และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา.** กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลวรรณ ลายถมยา. (2554). **การสร้างจิตสำนักด้านคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.** สืบค้น มิถุนายน 18, 2559, จาก http://dopa.go.th/web-pages.

ศรุตา สถานนท์ชัย. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **ภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ : การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา.** สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.

ศิวนันท์ ดีรีเพ็ชร์. (2554). **มองชนชั้นในสังคมไทยปัจจุบันผ่านมโนทัศน์ของคาร์ล มาร์กซ์-แมกซ์ เวเบอร์.** สืบค้น มีนาคม 10, 2559, จาก https://prachatai.com/journal/2010/11/31841.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2544). **การพัฒนาบุคลิกภาพ.** กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จูนพลับลิชชิ่ง.

_____. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : พัฒนวิทย.

สมนึก พรเจริญ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา.

สมพร เทพสิทธา. (2544). **คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมมาตร ทองพิลา. (2550). **บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายใน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายสระยายโสม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมยศ นาวีการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

_____. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

_____. (2553). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** สืบค้น มีนาคม 10, 2559, จาก http://gotoknow.org/blog/mathu/334443.

สมศักดิ์ รักอยู่. (2552). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. (2558). **เอกสารรายงานเพื่อรับการประเมินรางวัลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการเรียนร่วม คีเด่น.** สระบุรี : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : การศาสนา.

สำนักเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเนียง วิลามาศ. (2542). **บรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชานุช พันธนียะ. (2553). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). การสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ. **วารสารนักบริหาร, 3(2),** 33.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : บุ๊คลิ้งค์.

สุธีรัตน์ ป้อมวงศ์. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุประวีณ์ สุนย์ตะคุ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุพรรณี มาดรโพธิ์. (2549). **ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุพัตรา เพชรมณี, และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนากุล. (2538). **ผลกระทบของบรรยากาศขององค์การที่มี ต่อการพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ = Business ethics** (พิมพ์ครั้งที่ 18 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุเมธ เตียวอิศเรศ. (2547). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.

สุรชัย เทียนขาว. (2545). **แนวทางและปัญหาของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุรพล พุฒคำ. (2547). **การบริหารสถานศึกษา.** ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2541). **คุณภาพการเรียน(ของเด็ก)ได้มาตรฐานสูง : ปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : เนติกุล.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2553). **วิทยาการวิจัย.** ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). **องค์การสมัยใหม่.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อาคม วัดไชสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). **หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.

___ ____, และจิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. (2544). **ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อุทัย หิรัญโต. (2546). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). **Manual for the multifactor leadership questionnaire.** Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press.

Blake, Robert R., & Mouton, Jane S. (1964). **The managerial grid.** Houston. Taxas : Gulf Publishing.

Bolman, L.G., & Deal, T.E. (1990). **Leading with Soul: An Uncommon Journey of Spirit.** San Francisco : Jossey-Bass.

Boroch, G. (1988). **Effective teaching methods.** Columbia : Merrill.

Bronfenbrenner, U. (1986). A lienation and the four worlds of childhood. **Phi Delta Kappan, 59,** 430-436.

Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). **Organizational theory and management : A Macro approach.** New York : Wiley & Sons.

Brunstein, J.C., & Maier, G.W. (2005). Implict and self-attributed motivrs to achieve : Two separate but interacting needs. **Journal of Personality and social Psychology, 89,** 205-222.

Burns, J.M. (1987). **Leadership.** New York : Harpen.

Butler, R. (1999). Information seeking and achievement motivation in middle childhood And abolescence : The role of conceptions of ability. **Developmental Psychoology, 35,** 146-150.

Calabrese, R.L., & Cochran, J.T. (1990). The relationship of alienation to cheating Among a sample of American adolescents. **Journal of research and Development in Education, 23(2),** 65-72.

Carlson, R.D. (1995). **So you want to develop web-based instruction.** New York : McGraw-Hill.

Chemers, M. M. (1997). **An integrative theory of leadership.** Mahwah, NJ : Erlbaum.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader:Behind the mystique of exceptional Leadership.** San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Connolly, Jone P. (1975). Relationship of Selected Personal and situational Characteristics to the Perceived Leader Behavior of Chief School Administration. **Dissertation abstracts, 36,** 59-A.

Daft, R.L. (1994). **Organizational theory and dessing** (3rd ed.). St.Paul, MN : West.

Davis, Beverly M. (2002). **The impact of leadership on employee motivation** Retrieved March 10, 2015, from http://www.lib.umi.com/digital dissertations/gateway/full citation & Abstract /AATMQ 89924.

Davis, K. (1972). **Human behavior at work : Human relations and organizational behavior.** New York : McGraw-Hill.

___ ____, & Newstorm, J.W. (1985). **Human behavior at work : Oganization behavior.** New York : McGraw-Hill.

Drath, W.H., & Palus, C.J. (1994). **Making common sense: leadership : As meaning making in a community of practice.** Greenboro, N : center for creative leadership.

Fiedler, F.E. (1967). **A theory of leadership Effectiveness.** New York : McGraw-Hill.

Fox, Robert S., et al. (1973). **School Climate Lmprovement : A Challenge to the School Administrator.** Englewood : Phi Delta Kappa.

Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1998). **Social Behavior and Administrative**. Texas : Business.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1997). **Organizations, behavior, structure, processes** (9th ed.). Boston : McGraw-Hill.

Gorton, R.D. (1983). **School administration and supervision**. Dubuque : Wm. Brown.

Haiman, Theo, Willian G.Scoott, & Patrick E. Conner. (1985). **Management** (4th ed.). Boston : Houghton Mifflin.

Halpin, A.W. (1966). **Theory and research in administration.** New York : Macmillan.

__ ____, & Croft, D.B. (1966). **The organizational climate of school.** Chicago : Midwest Administration Center.

Harackiewicz, J.M., Barron, K.E., Lehto, A.T., & Elliot, A.J. (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom : Maintaining interest and making the grade. **Journal of Personality and Social Psychology, 73,** 1284-1295.

Hater, J.J., & Bass, B.M. (1988). Superior evaluations and subordinates perceptions of transformational and transactional leadership. **Journal of applied psychology, 73(6),** 5-6.

Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1977). **Management of Organizational Behavior : Utill Human Resources.** New Jersey : Prentice-Hall.

_____ __. (1982). **Management of organizational behavior: Utilizing human** (4thed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice–Hall.

House, R.J., & Mitchell, R.R. (1977). Path-goal theory of leadership. **Journal of Contemporary Business**.

Hoy, Wayne K., & Cecil, G. Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and practice** (6thed.). Singapore : McGraw-Hill.

James L.R., & Jones, A.P. (1974). **Organizations Climate : A Review of theory and research.** New York : Psychological Bulletin.

Kenneth, C. Laudon, & Jane, P. Laudon. (2000). **Management Information Systems Organization and Technology in ith Networked Enterprise** (6thed.). New Jersery : Prentice-Hall.

Knezevich, S.J. (1984). **Administration of public education.** New York : Harper & Row.

Kuhner, K.W., & Lawis, P. (1987). Transformational Leadership: A constructive/ Development analysis. **Academy of Management Review, 2(5),** 56-58.

Kunz, Hoy, & Leverette. (1988). Leadership Behavior of Principals and the Zone of Acceptance of Elementary Teachers. **Journal of Educational Administration, 26(1),** 23-38.

Lee, Valerie E., Bryk, Anthony S., & Smith, Julia B. (1993). The Organization of Effective Secondary Schools. **Review of Research in Education, 19,** 171-267.

Lewin, K.R., Lipitt, & White, R.K. (1958). **Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates the study of leadership.** Illinois : The Interstate Printers.

Likert, R. (1976). **New way of management conflict.** New York : McGraw-Hill.

Owens, Robert G. (1995). **Organizational behavior in education** (5th ed.). Boston : Allyn & Bacon.

Oerlemans, K., & Jenkins, H. (1998). There are aliens in our school. **Issues in Educational Research, 8(2),** 117-129.

Peter, J.M. (2011). **Brazil-U.S. relation, congressional reswerch.** New York : Macmilan.

Reddin, William J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw–Hill.

Robbins, S.P. (1996). **Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications** (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.

Schein, E.H. (1985). **Organizational culture and leadership.** San Francisco : Jossey Bass.

Schwatz, Davis. (1980). **Inroduction to management: Principle, practice and processes**. London : Pengguin Book.

Scott, Parry B. (1998). **Evaluation the Impact of Training.** Alexandria, Virginia : American Society for Training & Development.

Sergiovanni, F.D.C. (1983). **The school executive : atheory of administration.** New York : Harper & Row.

Shirakashi, M, Abe H, Sawaguchi S. (1996). Relationship between retinal nerve fiber layer thickness and visual field loss in glaucoma. Atarashii Ganka. **Journal of the Eye, 13,** 597–599.

Steers, R.M. (1996). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative science quarterly, 22,** 46-49.

Striefel, S. (1981). **How to Teach Through Modeling and Imitation**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Truitt, Thomas E. (1975). A Study of the Releationship between the Leader Behavior of. Principals and Organization Output of High School in North Carolina. **Dissertation Abstracts International, 36,** 85–A.

William, J.R. (1970). **Managerial effectiveness.** New York : McGraw–Hill.

Winter, J.S. (1981). **A qualitative study of teachers' perceptions of school climate utilizing the interview method.** Theses and Dissertations at Iowa State University

Yukl, G.A. (1989). **Leadership in organizations** (4th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.

_____ . (2002). **Leadership in Organizations** (5th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยความถูกต้องและครบถ้วนในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว)
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ ข้อความที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
   - ❑ ชาย
   - ❑ หญิง
2. อายุ
   - ❑ 20 – 30 ปี
   - ❑ 31 - 40 ปี
   - ❑ 41 – 50 ปี
   - ❑ 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ❑ ปริญญาตรี
   - ❑ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง
   - ❑ ผู้บริหาร
   - ❑ พนักงานครู
5. ประการณ์การทำงาน
   - ❑ 1 – 10 ปี
   - ❑ 11 - 20 ปี
   - ❑ 21 – 30 ปี
   - ❑ มากกว่า 30 ปี
6. เขตพื้นที่
   - ❑ เขต 1
   - ❑ เขต 2
7. ขนาดของสถานศึกษา
   - ❑ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
   - ❑ สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)
   - ❑ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐาปกรณ์ แก้วเงิน	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. อาจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์ ดร. อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ	ประธานสาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วินัย สมมิตร	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายงานการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (การหาค่า IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยความถูกต้องและครบถ้วนในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว)
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ ข้อความที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
   - ❑ ชาย
   - ❑ หญิง
2. อายุ
   - ❑ 20 – 30 ปี
   - ❑ 31 - 40 ปี
   - ❑ 41 – 50 ปี
   - ❑ 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ❑ ปริญญาตรี
   - ❑ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่ง
   - ❑ ผู้บริหาร
   - ❑ พนักงานครู
5. ประการณ์การทำงาน
   - ❑ 1 – 10 ปี
   - ❑ 11 - 20 ปี
   - ❑ 21 – 30 ปี
   - ❑ มากกว่า 30 ปี
6. เขตพื้นที่
   - ❑ เขต 1
   - ❑ เขต 2
7. ขนาดของสถานศึกษา
   - ❑ สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
   - ❑ สถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน)
   - ❑ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	☑ ใช้ได้ ☒ ใช้ไม่ได้
		1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำมุ่งงาน								
1	การบริหารงานตามบทบาทของตนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	✓
2	มีการวางแผนงานก่อนการดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1	✓
3	นิเทศและกำกับการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	1	1	1	-1	1	0.6	✓
4	ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1	1	1	✓
5	บริหารทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	0	1	0.8	✓
6	กำหนดมาตรฐานการทำงาน	1	1	1	1	1	1	✓
7	กำหนดเวลาส่งงานหลังจากมอบหมายงาน	1	1	1	1	1	1	✓
8	คาดหวังความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	✓
9	ให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	1	1	1	0	1	0.8	✓
10	ใช้วิธีสั่งการให้ครูปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม	1	1	1	-1	1	0.6	✓
ภาวะผู้นำมุ่งคน								
11	ช่วยเหลือครูทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	1	1	1	1	1	1	✓
12	ยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำของครู	1	0	1	1	1	0.8	✓
13	ยินดีให้คำปรึกษาแก่ครูทุกโอกาส	1	1	1	1	1	1	✓
14	ให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจครู	1	1	1	1	1	1	✓
15	ห่วงใยและเอาใจใส่ครูอย่างเสมอภาค	1	1	1	1	1	1	✓
16	เป็นกันเองกับครูทุกคน	1	1	1	1	0	0.8	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	☑ ใช้ได้ ☒ ใช้ไม่ได้
		1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำมุ่งคน (ต่อ)								
17	เป็นผู้ประนีประนอมที่ดีเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้ง	1	1	1	1	1	1	✓
18	เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบได้ตามความจำเป็น	0	1	1	1	1	0.8	✓
19	สังสรรค์และร่วมกิจกรรมกับครูอย่างไกล้ชิด	1	1	1	1	1	1	✓
20	มีเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ครูทำงานนอกเวลา	1	1	0	1	1	0.8	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี

ข้อที่	บรรยากาศสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	☑ ใช้ได้ ☒ ใช้ไม่ได้
		1	2	3	4	5		
ความห่างเหิน								
1	ขาดการติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.8	✓
2	มีความเย็นชาต่อกัน	1	1	1	1	1	1	✓
3	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงแต่ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	1	1	✓
4	เกิดความแตกแยกเป็นบุคคลหรือกลุ่ม	1	1	1	0	1	0.8	✓
5	เกิดการกีดกันการร่วมมือ	1	1	1	1	1	1	✓
การมุ่งผลงาน								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายของการทำงานชัดเจน	1	1	1	1	1	1	✓
7	ให้ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	1	✓
8	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอิทธิพลควบคุมความคิดของครู	0	1	1	1	1	0.8	✓
9	การสื่อสารเป็นแบบการสื่อสารทางเดียว	1	1	1	1	1	1	✓
10	ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	-1	0.6	✓
การเป็นแบบอย่าง								
11	ผู้บริหารสถานสถานศึกษาทำงานหนักเป็นตัวอย่างแก่ครู	1	1	1	1	-1	0.6	✓
12	มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คอยช่วยเหลือ	1	1	1	1	-1	0.6	✓
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ	1	1	1	1	1	1	✓
14	มีความซื่อสัตย์ สุจริต	1	1	1	1	1	1	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	คุณธรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	☑ ใช้ได้ ☒ ใช้ไม่ได้
		1	2	3	4	5		
15	มีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจ	1	1	1	1	1	1	✓
ความกรุณาปราณี								
16	ครูในสถานศึกษาทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	1	1	1	1	1	1	✓
17	รู้จักเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถเต็มที่ไม่กีดกัน	1	1	1	1	-1	0.6	✓
18	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยคลี่คลายปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ โดยใช้สันติวิธี	1	1	1	-1	1	0.6	✓
19	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูคำนึงถึงใจเขาใจเรา	1	1	1	1	1	1	✓
20	ให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของครูเป็นอย่างดี	1	-1	1	1	1	0.6	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๓๓/๕๘ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.วินัย สมมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)
คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๓๒/๕๘ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นดอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)
คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๓๑/๕๘ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.อภิสรรค์ ภาชนะวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)
คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๒๙/๕๘ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)
คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๓๐/๕๘ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรไสย)
คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ ศธ ๐๔๑๕๕/ว ๔๔๐๔

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี เขต ๑
ถนนมิตรภาพ อำเภอเมืองสระบุรี ๑๘๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง

ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า **นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว** นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

การนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าว ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ท่านและครูในสังกัดของท่าน โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์ตามที่เห็นสมควร จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นาคสมพาย ประวัติศรีชัย)
รองผู้อำนวยการสำนักงาน[illegible]ประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๑

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
โทร.๐-๓๖๓๕-๑๘๐๒, ๐๘-๑๔๖๖-๒๐๙๕
โทรสาร ๐ ๓๖๓๕-๑๗๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๔๑๕๖/ว ๙๔๙๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๑๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ และได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ จึงขอความร่วมมือให้นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบรรดา ทองนพเก้า)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

กลุ่มบริหารงานบุคคล
กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร
โทร .๐-๓๖๒๔-๗๓๕๕, ๐๘๑-๓๕๔๓๘๑๓
โทรสาร ๐ ๓๖๒๔ ๕๖๓๘
http://www.saraburi๒.org.th/

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๔๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

ด้วย นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมี ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ ผศ.ดร.ฐาปกรณ์ แก้วเงิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งหน่วยงานของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านให้นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว ดำเนินการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ในการนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาตด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์ โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๖-๔๑๑๑๑๒
E-mail : education_tru@hotmail.com

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางสาวจารุสิริ ทองเกตุแก้ว	
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2529	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 92/28 ตำบลปากเพรียว	
	อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000	
สถานที่ทำงานอยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนบำรุงวิทยา 533 ถนนพลโยธิน ตำบลปากเพรียว	
	อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี 18000	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษา
		โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม จังหวัดสระบุรี
	พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)
		สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
		มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
	พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
		สาขาวิชาประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
		มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
	พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
		สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
		มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี