

อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์. (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าธนบุรี.วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม รศ.ดร.นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์
ผศ.สุพิศวง ธรรมพันทา ผศ.บุปผา แซ่มประเสริฐ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าเป็นและไม่เข้าเป็น
สมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยกลุ่ม
ตัวอย่างในการศึกษา คือ ลูกจ้างประจำในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จำนวน
104 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลของการวิจัยพบว่า

ความพร้อมส่วนตัวของลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีที่
เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่ง
จดทะเบียนแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $\bar{x}$ คือ 1.3238 , ค่า S.D. คือ 0.3897 และค่า $\bar{x}$ คือ
0.9593 , ค่า S.D. คือ 0.4700) ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความพร้อมส่วนตัว
มากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ (ค่า t-test คือ 4.190)

ความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
สำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งจดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและ
ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $\bar{x}$ คือ 1.2931 , ค่า S.D. คือ 0.3750 และ
ค่า $\bar{x}$ คือ 1.0588 , ค่า S.D. คือ 0.4926) ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มี
ความคาดหวังในผลประโยชน์ตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกองทุนฯ มากกว่าลูกจ้างประจำที่
ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ (ค่า t-test คือ 0.2571)

ความเชื่อมั่นในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่ง
จดทะเบียนแล้วของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับสูงและ
ปานกลาง (ค่า $\bar{x}$ คือ 1.4967 , ค่า S.D. คือ 0.2624 และค่า $\bar{x}$ คือ 1.1740 , ค่า S.D. คือ

0.4399) ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ มีความเชื่อมั่นในกองทุนฯ มากกว่าลูกจ้างประจำที่ไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ (ค่า t-test คือ 4.128)

การรับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งจัดทะเบียนแล้วของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ของลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $\bar{x}$ คือ 1.0951 , ค่า S.D. คือ 0.5522 และค่า $\bar{x}$ คือ 0.9532 , ค่า S.D. คือ 0.4474) ซึ่งลูกจ้างประจำที่เข้าเป็นและไม่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ รับทราบนโยบายส่งเสริมกองทุนฯ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ไม่แตกต่างกัน (ค่า t-test คือ 1.386)

Amornrat Rongpiboon (2004) Factors Leading the Permanent Employees to the Membership of Government Provident Fund : A Case Study of the King Mongkut's University of Technology Thonburi. Master thesis, Bangkok : Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. Advisor Committee : Associate Professor Nongluksana Thepsawasdi, Ph.D. , Assistant Professor Supisuang Dhampanta and Assistant Professor Boobpha Champrasert

The objective of this research was to study the factors leading to acquire membership the permanent employees of Government Provident Fund at the King Mongkut's University of Technology Thonburi and to investigate factors leading to secure the membership of Government Permanent Employees Provident Fund. Samples of this study consisted of 104 permanent employees in King Mongkut's University of Technology Thonburi. Data were collected by using questionnaires. Statistics used for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation and T-test at the 0.05 level of significance.

The Study led to the following finding :

Personal readiness of the permanent employees at King Mongkut's University of Technology Thonburi to chose membership of Government Permanent Employees Provident Fund or not are at medium level ($\bar{x} = 1.3238$, S.D. = 0.3897 and $\bar{x} = 0.9593$, S.D. = 0.4700). There was a clear-cut hint at a larger preference opting for the GPF scheme (T-test = 4.190)

Expectation of benefit and right of the Government Permanent Employees Provident Fund to opt for its membership. It was at medium level ($\bar{x} = 1.2931$, S.D. = 0.3750 and $\bar{x} = 1.0588$, S.D. = 0.4926) which permanent employees that become membership of Government Permanent Employees Provident Fund have expectation of benefit and right of Government Permanent Employees Provident Fund more than those who do not opt for GPF (T-test = 0.2571)

Confidence in Government Permanent Employees Provident Fund of permanent employees both members and non-members are at high and medium level ($\bar{x} = 1.4967$, S.D. = 0.2624 and $\bar{x} = 1.1740$, S.D. = 0.4399) which permanent employees that become membership of Government Permanent Employees Provident Fund have confidence in Government Permanent Employees Provident Fund more than non-members (T-test = 4.128)

Acknowledgement to promote Government Permanent Employees Provident Fund policy of King Mongkut's University of Technology Thonburi administration of permanent employees that become and not become membership of Government Permanent Employees Provident Fund are at medium level ($\bar{x} = 1.0951$, S.D. = 0.5522 and $\bar{x} = 0.9532$, S.D. = 0.4474) . Those permanent employees who become and not become members of Government Permanent Employees Provident Fund have knowledge of promoting the Government Permanent Employees Provident Fund policy of King Mongkut's University of Technology Thonburi administration are not differential (T-test = 1.386)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณะบุคคล และบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง ประธานกรรมการ
2. รศ.ดร.นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการ
3. ผศ.สุพิศวง ธรรมพันทา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการ
4. ผศ.บุปผา แซ่มประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการ
5. ดร.รัชนี้ คุณเภากร ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือ และกรรมการ
6. รศ.สมชาย พรหมสุวรรณ ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือ กรรมการและ

เลขานุการ

7. รศ.ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือ
8. ดร.ประเทือง อัมพรภักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ

ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนเป็นกำลังใจ

9. ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมกล่อมเกล่าและประสิทธิ์ประสาทวิชา
10. บิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจ

และผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบุคคล ดังต่อไปนี้

11. อธิการบดี เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่กรุณาให้

ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

12. เพื่อน ๆ สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา รุ่นที่ 2 ที่ให้คำแนะนำในการศึกษา

สุดท้าย ขอขอบคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้องไว้ ณ โอกาสนี้

อมรรัตน์ รุ่งพิบูลย์

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑

ในปัจจุบันสังคมไทยของเรา กำลังต้องการผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และชาญฉลาด เพื่อนำประเทศให้รอดปลอดภัย ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามกระแส โลกาวัดน์ เพราะผู้บริหารที่เป็นผู้นำเท่านั้นที่จะสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรให้เจริญรุดหน้าได้ (อภิวัฒน์ ภูไชยแสง, 2542:10) การดำเนินงานของหน่วยงานการศึกษา หรือองค์กรจะบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพสูงต่ำแค่ไหนย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การบริหารของผู้นำ องค์กรประกอบที่ประสบผลสำเร็จ มีคุณลักษณะประการหนึ่งที่แตกต่างไปจาก องค์กรที่ไม่ประสบผลสำเร็จ คือพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับลิปฮาร์มและฮอช (Lippharm&Hoch, 1974:176) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับผู้นำไว้ตอนหนึ่งว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการต่างๆทางการศึกษา ความรู้ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ” ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จึงถือว่าเป็นแกนนำในการที่จะทำให้นักครูในโรงเรียนอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น และสนใจในหน่วยงาน แม้จะมีผู้นำ อยู่หลายระดับ แต่ผู้นำเหล่านั้นจะต้องขึ้นตรงต่อผู้นำและผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าสูงสุดเพียงผู้เดียว ซึ่ง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารตามที่กล่าวนั้น มีสาเหตุมาจากการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั่นเอง

ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับผู้นำนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันของ แต่ละบุคคลดังที่กล่าวซึ่งพฤติกรรมผู้นำนี้จะส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง และมีความ สอดคล้องกับวิชัย ศรีเสนห์ (2542:13) กล่าวว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงานนั้น สามารถวัดได้จากพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด ของ ผู้บริหาร

วิกกิง (Wiggins ,1969:45) กล่าวว่า พื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ พฤติกรรมด้านการควบคุม และ พฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความเชื่อว่า ผู้นำจะมี พฤติกรรมตามทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใน 3 ด้านที่กล่าวนี้

โรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็น หน่วยงาน

ที่จะต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและหลักการจัดการศึกษาของชาติ โดยมีโรงเรียน ในกลุ่ม 53 โรงเรียน มีครูที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน รวมสิ้น 1,098 คน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของชูทท์ (Schutz, 1967 :131-135) ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ ด้านการควบคุมและด้านความรักใคร่ผูกพัน เพื่อจะได้ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบความต้องการของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการบริหารการศึกษา ให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้ทราบความต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้พัฒนาตนเองในด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของครู ที่จะส่งเสริมการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไปยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษานี้เป็นการศึกษา ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามกรอบทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของชูทท์ (Schutz, 1967 :131-135) ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ ด้านการควบคุม และด้านความรักใคร่ผูกพัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,098 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 284 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ขนาดของโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2. ตัวแปรตาม คือ ความต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบพฤติกรรม 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์
2. ด้านการควบคุม
3. ด้านความรักใคร่ผูกพัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง เป้าหมายที่ครูตั้งไว้สำหรับผู้บริหารที่เขาปรารถนาให้มีพฤติกรรมผู้นำที่เป็นไป เพื่อปฏิบัติการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกของผู้นำในการใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้ทำตามความตั้งใจของตนเองหรือกลุ่ม ด้วยความไว้วางใจทั้งสมัครใจและเต็มใจ ปฏิบัติตามใ้ห้งานบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อการปฏิบัติตนของบุคคล ที่พยายามจะสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้เป็นที่พอใจ

2. ด้านการควบคุม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการใช้อิทธิพลผลักดันคนอื่นที่พยายามจะสนองความต้องการของคนให้เป็นที่พอใจทั้งตนและบุคคลอื่น

3. ด้านความรักใคร่ผูกพัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับอารมณ์ที่พยายามจะสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้เป็นที่พอใจ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาใน

กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา
ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

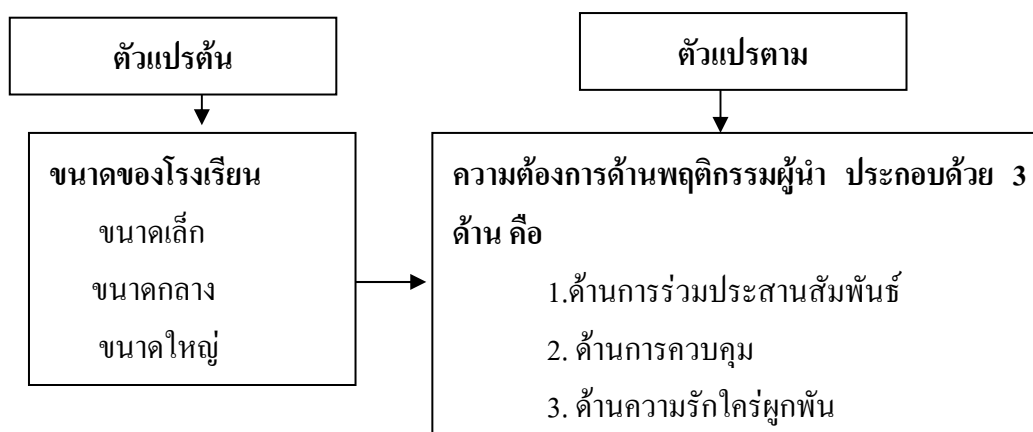
โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึงโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด
กรุงเทพมหานคร จำนวน 53 โรงเรียน

กลุ่มรัตนโกสินทร์ หมายถึงเขตการปกครอง จำนวน 9 เขต ประกอบด้วย
เขตพระนคร เขตป้อมปราบ เขตปทุมวัน เขตสัมพันธวงศ์ เขตบางรัก เขตดุสิต เขตบางซื่อ
เขตพญาไท และเขตราชเทวี

ขนาดของโรงเรียน หมายถึงโรงเรียน 3 ขนาด จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก
มีนักเรียน ตั้งแต่ 1-400 คน โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 401-800 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่
มีนักเรียน 801 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย
พฤติกรรม 3 ด้าน ของ ชูทท์ (Schutz, 1960 : 131-135) มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดใน
การวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ในการศึกษานี้ มีสมมุติฐาน ดังนี้

ครูผู้สอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร
ที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดที่เสนอตามลำดับต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

2.1.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

2.2 บทบาทของผู้นำ

2.3 หน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

- แนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.4 ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ ชุทท์ (Schutz)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

2.5.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

2.5.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การได้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพสูง ต่ำแค่ไหนขึ้นอยู่กับผู้นำ และพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ จุดหมายหลักของการเป็นผู้นำ คือ การที่ผู้นำมีพฤติกรรมทางการเป็นผู้นำ ซึ่งมีหน้าที่ของการเป็นผู้นำ และแบบของความเป็นผู้นำ พฤติกรรมผู้นำจึงถือว่าเป็นแกนสำคัญที่จะให้กลุ่มบุคคลในโรงเรียนดำเนินกิจกรรมตามผู้นำ ที่มีฐานะและบทบาทที่สำคัญที่สุด

1. พฤติกรรมผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของผู้นำไว้มากในลักษณะต่างๆ กัน ดังต่อไปนี้

กัญญา สาธร (2526:254) ได้ให้ความหมายของผู้นำโดยอาศัยลักษณะ 3 ประการ ของผู้นำคือ

1. สามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลหรือการปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมอยู่เหนือผู้อื่น

2. ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two Way Process) คือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกภายในกลุ่มนั่นเอง ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจเป็นคนคนเดียวกันก็ได้แต่ไม่เสมอไป ผู้บริหารหรือหัวหน้าหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจจะเป็นคนอื่นที่ไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือตามคำสั่งของเขาทั้งๆที่เขาไม่มีอำนาจโดยตำแหน่งใดๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผู้นำคือผู้ที่ทำหน้าที่นำพากลุ่มหรือหมู่คณะในการทำงานหรือประกอบภารกิจให้เจริญรุดหน้า บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำในตัวเองและความเป็นผู้นำเป็นคุณสมบัติสำคัญยิ่งกับตัวผู้บริหารทุกคน

สต็อกคิล (Stogdill,1984: 7-15) ผู้บุกเบิกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องผู้นำหลังจากได้วิเคราะห์งานเขียนและวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำมากกว่าหนึ่งร้อยเรื่อง ได้เขียนผลสรุปชื่อ“องค์ประกอบของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำ ที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้นำ ” (Personal Factors Associated with Leadership : A Survey of Psychology) ในปี ค.ศ.1984 ซึ่งพอจะสรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำได้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำคือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม การเป็นผู้นำตามแนวความคิดนี้ถือว่าเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการของกลุ่มเป็นศูนย์กลางของอำนาจ เป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทั้งหลาย เป็นผู้มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้นและเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายของกิจกรรมต่าง ๆ

2. การเป็นผู้นำ คือ บุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ซึ่งมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่นำให้ความร่วมมือ

3. การเป็นผู้นำ คือ ศิลปะของการทำให้เกิดความยินยอมตามแนวคิดของกลุ่มนี้ถือว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ติดตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟังยกย่องมีความจงรักภักดีและเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

4. การเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพล ตามแนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำก็คือการมีอิทธิพล

เหนือคนอื่นและให้คนอื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มในความพยายามที่จะสร้างจุดมุ่งหมาย และทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในที่นี้ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่

5. การเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่กลุ่มนี้พยายามเป็นผู้นำในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรม โดยถือว่าการเป็นผู้นำก็คือพฤติกรรมของบุคคลขณะที่น่ากิจกรรมกลุ่ม

6. ประสานการทำงานของกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องหรือตำหนิสมาชิกและการแสดงความสนใจในสวัสดิการของสมาชิกเป็นต้น

7. การเป็นผู้นำ คือ รูปแบบของการเกลี้ยกล่อม แนวคิดนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมคนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ เป็นการเกลี้ยกล่อมให้คนอื่นทำตามมิใช่การข่มขู่บังคับหรือการใช้อำนาจ

8. การเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ กลุ่มนี้ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำคือความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

9. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุจุดประสงค์เป็นเครื่องมือที่มีค่ายิ่งในการที่จะทำให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมาย และทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงาน โดยประหยัดทั้งการลงทุนและเวลา รวมทั้งหาวิธีการที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

10. การเป็นผู้นำ คือ ความแตกต่างของบทบาทในสังคมใด ๆ สมาชิกแต่ละคนย่อมมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำ ซึ่งแตกต่างจากบทผู้ตาม ตามแนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะต้องมีบทบาทอย่างไร

11. การเป็นผู้นำ คือ การมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระตือรือร้นแต่การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องการความคิดริเริ่มและหาทางบำรุงรักษากิจการที่ปฏิบัติจากความหมายของผู้นำต่าง ๆ เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำให้กิจกรรมกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

เชอร์วูด (Sherwood. ,1965 : 150) ให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า "ผู้นำ" คือ ผู้ใช้อิทธิพลเพื่อจะเป็นมรรควิธีให้บังเกิดอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้อิทธิพลหรือผู้ตามในสถานการณ์ต่างๆ กัน

แอนดริว ดับบิว ฮาลปิน (Andrew W. Halpin ,1966 : 27 - 28) นั้น ได้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวางว่า"ผู้นำ" คือบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 5 อย่าง ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น

2. ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

ดังนั้นจากนิยามของคำว่าผู้นำในหลายทัศนะข้างต้น พอสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ หรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม แต่เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือคนอื่น มีบทบาทในการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

1.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1940-1960 เป็นระยะที่พยายามค้นหาแบบสากลที่เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล แนวคิดของนักทฤษฎีกลุ่มนี้สืบเนื่องมาจากแนวความคิดทางวิทยาศาสตร์ของ เทเลอร์ (Taylor) ในช่วงปี ค.ศ. 1900 ที่เน้นงานหรือผลผลิต และทฤษฎีการบริหารมนุษย์สัมพันธ์ของ เมโย (Mayo) ในปี ค.ศ. 1960 ที่เน้นความสัมพันธ์แล้วนำไปสู่การศึกษาพฤติกรรมผู้นำเพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ เฮอเชย์ และ บรานชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1982:103-104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแบบสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแสดงออกเกี่ยวข้องกับบุคลิก ภาวะของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม จากผลงานของทั้งสองพอสรุปได้ว่า มิตินำเป็นผู้นำมี 2 มิติ คือ มิติสัมพันธ์ และมิติกิจสัมพันธ์ ซึ่งความหมายของพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติ มีดังนี้

พฤติกรรมมิติกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในด้านความเข้าใจ ในการดำเนินการตามนโยบายตามแผนงาน การติดต่อสื่อสาร และวิธีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคลในลักษณะของการแบ่งงาน การกำหนดระเบียบในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ พฤติกรรมผู้นำมิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ได้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกันความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึก ชอบ รัก เกลียด ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในกลุ่มหรือรายบุคคล (ประทุม รอดประเสริฐ, 2526:24)

วิจิตร ชีรกุล (2518:19-20) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมทั้ง 2 มิติไว้ว่า

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ความสนใจ ความเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของร่วมงาน
2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงในผลงานมากกว่าในเรื่องของคนในองค์กร พยายามจัดระเบียบแบบแผนและเน้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติที่กล่าวมาข้างต้นนั้น อรุณ รักธรรม (2522 : 245) ได้ให้ความเห็นว่ามิติที่สำคัญสองมิติ คือ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ โดยมีมิติแรกนั้น หมายถึง พฤติกรรม

ของหัวหน้าที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกภายในกลุ่ม ที่จะสร้างเสริมให้เกิดรูปแบบการจัดการที่สมบูรณ์เหมาะสม ลู่ทางในการติดต่อทำความเข้าใจระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยกย่องนับถือ ตลอดจนความสัมพันธ์อันอบอุ่นที่ปรากฏอยู่ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจากการศึกษาจึงพบว่า

หัวหน้ามีอยู่หลายชนิด เช่น หัวหน้าที่มุ่งให้ลูกน้องทำแต่งงานหวังความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ หัวหน้าที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หัวหน้าที่มุ่งทั้งงานและสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลและหัวหน้าที่ทำให้ความสนใจน้อยทั้งคนและงาน

สรุปได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องยอมรับว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ต่างก็มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องประเมินสถานการณ์เหตุการณ์ในการเลือกแบบผู้นำ และพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้ชัดเจนว่าควรจะเลือกแบบพฤติกรรมในการบริหารแบบใดหรืออาจจะนำทั้งสองแบบไปใช้พร้อม ๆ กันก็ได้ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เทคนิคและศิลป์ในการเลือกแบบของผู้นำ เพราะจะเป็นการสร้างคามพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมผู้นำ หมายถึง “พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดความสามารถในการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม ”

ศิริ เจริญวัย (2521 : 4) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำหมายถึงการประพฤติดังกล่าวของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยโน้มน้าวให้ร่วมงานเข้า

ใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน หาหนทางแก้ปัญหา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2525 : 8) กล่าวว่า...พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยการใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

บรูค (Bruck ,1965 : 60-81) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีบุคลิกภาพในแบบของการเป็นผู้เสนองาน คือ ต้องเป็นผู้กำหนดโครงสร้างของงานไว้ชัดเจน และบอกรายละเอียดแล้วจะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ เพราะผู้ร่วมงานมีส่วนรับรู้โครงสร้างของงาน

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำคือรูปแบบหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความเหมาะสมและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดโดยโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน หาหนทางแก้ปัญหา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำ

บทบาทของผู้บริหารเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะบทบาทเป็นความคาดหวังของบุคคลอื่นที่กำหนดให้ผู้บริหารกระทำ และคาดหวังนั้นมิได้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีอิทธิพลต่อความต้องการ ความมุ่งหมาย ความเชื่อถือ ความรู้สึกริเริ่มความคิดความปรารถนา และทัศนคติของผู้บริหารอีกด้วย และการที่ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนและเข้าใจตรงกับที่บุคคลอื่นคาดหวังด้วย ผู้บริหารจึงต้องอาศัยความรู้ระเบียบ กฎหมาย กรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นแนวทางปฏิบัติโดยแสดงบทบาทและหน้าที่ออกมาให้ประจักษ์ชัด โดยใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา อารมณ์ และบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสม จึงจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผู้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารพอสรุปได้ ดังนี้

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529:142-144) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำ (Leadership Roles) ไว้ดังนี้ ในฐานะผู้บริหาร ในฐานะผู้วางแผน ในฐานะผู้กำหนดนโยบายในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก ในฐานะผู้คอยควบคุม ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่ม ในฐานะให้คำแนะนำให้โทษบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน ในฐานะ

เป็นบุคคลตัวอย่างบุคคลที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ ในฐานะผู้มีอุดมคติ ในฐานะบิดาและในฐานะผู้รับผิดชอบ

สมอลล์(Small.1974:21-22)ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาที่ทั่วๆไปไว้10 ประการโดยพิจารณาจากหลักการพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางประสงค์

1. ผู้ริเริ่ม หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ
 2. ผู้กระตุ้น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นเสริมให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา เป็นผู้กระตุ้นเสริมให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา
 3. ดูแลสั่งการ หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแล สั่งการให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป
 4. ผู้ปฏิบัติ หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานนโยบายที่ได้รับมาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป
 5. ผู้เชื่อมโยง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับอาจารย์และบุคลากรอื่นในสถานศึกษาดำเนินการไปได้ด้วยดีและบรรลุตามจุดหมาย
 6. ผู้ประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ประสานให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วย ดีและบรรลุเป้าหมาย
 7. ผู้ชักจูงหรือยับยั้ง หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ชักจูงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาและในขณะเดียวกัน ผู้บริหารในสถานศึกษาก็เป็นผู้ขัดขวาง ยับยั้งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เห็นว่าไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา
 8. ผู้แก้ต่าง หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ปกป้องครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้ได้รับความเป็นธรรม
 9. ผู้รับฟัง หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะของครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา
 10. ผู้วางเฉย หมายถึง ผู้บริหารงานในสถานศึกษาต้องทำตนเป็นกลางและวางเฉยในบางครั้ง เมื่อเห็นว่าการกระทำตัวคนกลางหรือวางเฉย ก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย
- สรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการควบคุม กำกับดูแลให้งานดำเนินไปโดย

บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ต้องสนใจศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตนเพื่อให้มีสมรรถภาพในการบริหาร และสามารถใช้ศิลปะในการบริหารได้เป็นอย่างดี

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:22) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้นำออกไว้ดังนี้คือ

- 1) เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 2) เป็นผู้ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณงาน และคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด
- 3) เป็นผู้สอน แนะนำการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา
- 4) เป็นผู้ติดต่อและประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
- 5) เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน

กล่าวได้ว่า บทบาทของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมายประการใดประการหนึ่ง อันเป็นเรื่องของการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นผู้นำยังมีหน้าที่ในการบริหารคน วัสดุและภาวะสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้

3. หน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในวงการศึกษปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการจัดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานการศึกษาทุกระดับ จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่มีความสำคัญที่มีผู้กล่าวถึงได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของงานบริหารโรงเรียนอันเป็นหน้าที่ที่รับผิดชอบของงานกล่าวคือต้องการทราบและเข้าถึงวัตถุประสงค์ ขอบข่าย และความสำคัญของงานบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องตามความคาดหวังของหน่วยงานรับผิดชอบของการประถมศึกษาของชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, (2532 :28) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนมีขอบข่ายครอบคลุมงานหลายด้านด้วยกันสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดงานบริหารโรงเรียนไว้รวม 6 งานคือ

- 1) งานวิชาการ
- 2) งานกิจการนักเรียน
- 3) งานบุคลากร
- 4) งานธุรการและการเงิน

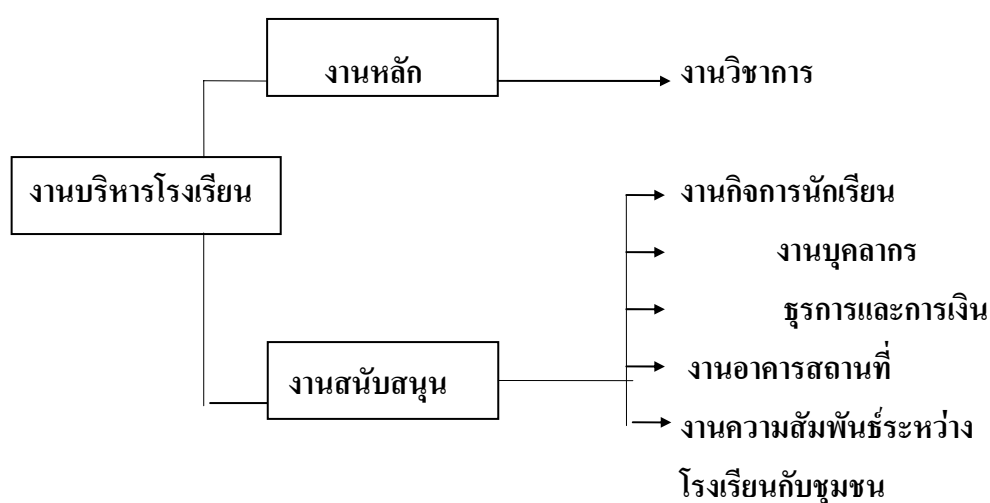
5) งานอาคารสถานที่

6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

งานทั้ง 6 งานนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หลักของการบริหารโรงเรียนจะเห็นว่างานวิชาการเป็นงานที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยตรง จึงแบ่งงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งานออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1) **งานหลัก** เป็นงานที่เป็นไป เพื่อให้ให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรงคืองานวิชาการ

2) **งานสนับสนุน** เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงานหลัก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คืองานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน



แผนภาพที่ 2 ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียน

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532 : 28)

ในบรรดางานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งานนั้น การจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่ลำดับที่ 1 - 6 นั้น ไม่อาจทำได้แน่นอน ผลสรุปจากการระดมความคิดของผู้บริหารและผู้บริหารระดับประถมศึกษา มีผลสรุปได้เพียงว่า งานวิชาการมีความสำคัญเป็น อันดับ 1 และงานความสัมพันธ์ระหว่าง

โรงเรียนกับชุมชน มีความสำคัญเป็นอันดับ 6 ส่วนงานอื่นๆ อีก 4 งานนั้น ยังมีลำดับความสำคัญไม่แน่นอนยังขึ้นอยู่กับนโยบาย ขนาดและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเป็นสำคัญ (สำนัก

งานการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532 : 28) แต่อย่างไรก็ตามขอเพียงให้ผู้บริหารตระหนักว่างานวิชาการเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุน และพิจารณาให้ความสำคัญกับงานแต่ละงาน ให้เหมาะสมแล้ว การดำเนินงานของโรงเรียนโดยส่วนรวมย่อมเป็นไปด้วยดี

ในการทำงานสิ่งใดก็ตาม ผู้รับผิดชอบจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหรือแนวคิดเกี่ยวกับงานนั้นๆ เป็นอย่างดี จึงจะทำงานได้ตรงเป้าหมาย เพราะแนวคิดจะเป็นกรอบของความคิดในการดำเนินการ การบริหารโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจแนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนเพื่อว่าในการปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติตามเป้าหมาย ไม่เสียเวลาและทรัพยากรต่างๆ โดยเปล่าประโยชน์

3.1 แนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

แนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่สำคัญๆ มีดังนี้

1. โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติและผลการจัดการประถมศึกษาจะเป็นเช่นใด ผลที่เกิดขึ้นจากโรงเรียน
2. ภารกิจหลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือมีคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี
3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการประถมศึกษามีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ฯลฯ แต่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา คือครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน
4. การบริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี และคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน จนบรรลุจุดหมายที่วางไว้
5. งานการบริหารโรงเรียนมีหลายงาน แต่จะครอบคลุมงาน 6 งานด้วยกันคือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6. ในบรรดาการบริหารทั้ง 6 งานนั้น งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานเสริม และสนับสนุนให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

7. ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

8. ทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนที่สำคัญๆ มีอย่างน้อย 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และระบบการจัดการ ทรัพยากรด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด

ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างภารกิจของโรงเรียนและบุคคลผู้ทำงาน ทำอย่างไรจึงจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกันผู้ที่ทำงานนั้นก็มีความสุขในการทำงานด้วยนั่นคือ ได้ทั้งงานและน้ำใจของบุคคลผู้ทำงานนั่นเอง

9. การบริหารงานทั้ง 6 งานของโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารอย่างน้อย 4 ขั้นตอน ประกอบเสมอ กล่าวคือ

- 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน
- 2) วางแผน
- 3) ดำเนินการตามแผน
- 4) ประเมินผล

10. ทักษะที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะในด้านเทคนิค วิธี ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านใดอย่างน้อยเพียงไรนั้น ขึ้นอยู่กับระดับและปริมาณของงานในหน้าที่เป็นสำคัญ

11. การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) ยึดภารกิจหรือวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนเป็นสำคัญ นั่นคือคุณภาพของนักเรียนที่กำหนดไว้ในจุดหมายของหลักสูตร กิจกรรมใดที่โรงเรียนจัดขึ้นต้องมุ่งประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ

(2) การที่โรงเรียนจะบรรลุภารกิจหลักได้ดั่งนั้น ย่อมต้องอาศัยการวางแผนบริหารที่มีระบบและการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ การวางแผนบริหารที่ดีย่อมหมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หลักไปแล้วก็หนึ่ง

(3) การวางแผนบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องครอบคลุมงานบริหารโรงเรียนทั้ง 6 งานดังกล่าวแล้ว โดยยึดงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนส่งเสริมให้งานวิชาการบรรลุจุดหมายให้ดียิ่งขึ้น

(4) การดำเนินงานแต่ละงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อได้ใช้กระบวนการบริหารอย่างน้อย 4 ขั้นตอน คือการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล

ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวจะเป็นไปได้ด้วยดีจำเป็นต้องอาศัย

1) คุณธรรมที่ดีและการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารนั้นคือใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร

3) การใช้เทคนิคการนิเทศ การกำกับและติดตาม และประเมินผลอย่างเหมาะสมของผู้บริหาร

4) การตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีระบบ

5) มนุษย์สัมพันธ์ในโรงเรียน

6) การใช้ภาวะผู้นำในโรงเรียน

7) เทคนิคการนำการประชุม

8) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

9) การประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , 2541: 10-15)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะต้องบริหารโดยยึดเป้าหมาย คือคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และงานวิชาการเป็นหลัก ซึ่งจะต้องมีการวางแผน การดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ การนิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผลทุกขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอประกอบกับผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำ และรู้จักใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน

3.2 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

กอร์ดัน (Gorton. 1983 : 191-195) ได้สรุปภารกิจหลักของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ประการ แต่ละภารกิจมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1.ภารกิจด้านการบริหารบุคคล ประกอบด้วย

1.1 กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคลากร

1.2 จัดดำเนินการคัดเลือกครู-อาจารย์และบุคลากรด้านอื่น ๆ

1.3 มอบหมายงานให้แก่บุคลากรด้านการศึกษา

- 1.4 แจ้งวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้แก่บุคลากรได้ทราบ
- 1.5 สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู
- 1.6 วินิจฉัยหาลักษณะเด่นและลักษณะด้อยในการสอนของครู
- 1.7 ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
- 1.8 ประเมินผลการสอนของครู
- 1.9 ช่วยปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู-อาจารย์

2. การกิจด้านกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

- 2.1 จัดบริการแนะแนวนักเรียน
- 2.2 จัดปฐมนิเทศนักเรียน
- 2.3 กำหนดนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับวินัยของนักเรียน
- 2.4 กำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยของนักเรียน
- 2.5 พัฒนาและประสานงานกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 2.6 พิจารณาเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ
- 2.7 จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน
- 2.8 รายงานพฤติกรรมของนักเรียนให้ผู้ปกครองได้ทราบ

3. การกิจด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย

- 3.1 กำหนดนโยบายและมาตรการในการให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
- 3.2 จัดดำเนินการให้บุคลากรของโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
- 3.3 ช่วยเหลือกิจกรรมของสมาคมครู-ผู้ปกครอง
- 3.4 จัดดำเนินการในเรื่องผู้ปกครองมาร้องทุกข์
- 3.5 เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือในชุมชนอื่นๆ

4. การกิจด้านพัฒนาหลักสูตรและการสอน ประกอบด้วย

- 4.1 ช่วยเหลือในการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร
- 4.2 ช่วยทำความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร
- 4.3 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
- 4.4 จัดการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน
- 4.5 จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาการสอน

4.6 ช่วยเหลือในการประเมินผลการเรียน

5. การกิจด้านการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย

- 5.1 จัดทำงบประมาณเงินรายได้ของโรงเรียน
- 5.2 จัดระบบตรวจสอบภายใน
- 5.3 จัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
- 5.4 จัดระบบการพัสดุ
- 5.5 จัดระบบบัญชี

6. การกิจด้านอาคารสถานที่ ประกอบด้วย

- 6.1 จัดวางแผนเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่
- 6.2 จัดระบบบำรุงและซ่อมแซมอาคารสถานที่
- 6.3 ดูแลคนงานภารโรง
- 6.4 จัดระบบการจอดยานพาหนะ

7. การกิจด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย

- 7.1 จัดการประชุมหรือสัมมนา
- 7.2 จัดการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
- 7.3 ประเมินข้อดีข้อเสียของโปรแกรมการสอน
- 7.4 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การประกวดต่าง ๆ กีฬาส่งเสริม

วัฒนธรรมประเพณี เป็นต้น

ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษามากมายหลายประการ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้รวบรวมบทบาทของนักบริหารไว้ค่อนข้างมาก มีความแตกต่างและแยกย่อยตามหลักการบริหารงานแต่ละด้าน เช่น บทบาทที่เป็นคุณลักษณะบุคคลส่วนตัว ทัวไปและเกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนการสอน ล้วนแต่เป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงจะมีบทบาทหน้าที่เหล่านี้ผู้บริหารการศึกษาย่อมมีบทบาทหน้าที่ตามลักษณะของระบบการจัดสถานศึกษา จากลักษณะดังกล่าวผู้ศึกษาสรุปผลบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 ประการ คือ

ประการแรก การบริหารเป็นศาสตร์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกที่ดี

ประการที่สอง การบริหารเป็นเรื่องของศิลปะ หมายถึงการบริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการจัดการผสมกลมกลืนกับการใช้ปฏิภาณไหวพริบ และประสบการณ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถปฏิบัติงานให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจจากผู้ร่วมงานรวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ ชูทซ์ (Schutz)

ชูทซ์ (Schutz, 1967 : 131 - 135) ได้ศึกษาค้นคว้าลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเสนอทฤษฎีโดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีใจความว่า การที่บุคคลจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการขั้นพื้นฐาน 3 ประการ คือการร่วมประสานสัมพันธ์ การควบคุม และการรักใคร่ผูกพัน

1. การร่วมประสานสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอันเนื่องมาจากความต้องการเกี่ยวกับการรวมตัวของบุคคล พฤติกรรมอาจเป็นไปในรูปแบบการปลีกตัวออกห่าง การรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือความพยายามชักจูง หรือทำตนให้เป็นที่ดึงดูดความสนใจของผู้อื่น การร่วมประสานสัมพันธ์เกี่ยวกับกระบวนการรวมตัวของบุคคล ลักษณะการปฏิสัมพันธ์เป็นไปในรูปการอยู่ร่วมกัน และการพบปะหารือ บุคคลที่มีพฤติกรรมร่วมประสานสัมพันธ์น้อยหรือพวกที่ไม่ชอบสังคม จะมีแนวโน้มที่คิดถึงตัวเองและมักทำตัวออกจากคนอื่น แต่ในจิตใจได้สำนึกกับกลัวการทอดทิ้ง และต้องการมีคนสนใจเอาใจใส่ตน ความคิดของ

พวกไม่ชอบสังคมจะคิดอยู่เสมอว่า ไม่มีใครสนใจตน ดังนั้นการดำเนินชีวิตหรือการประกอบกิจกรรมต่างๆของคนประเภทนี้จะเป็นในลักษณะที่พยายามปลีกตัวไม่เกี่ยวข้องกับคนอื่น

บุคคลสังคมจัด เป็นพวกที่มีพฤติกรรมในการร่วมประสานสัมพันธ์สูงเป็นพิเศษ โดยทั่วไปมีแนวโน้มที่เป็นคนเปิดเผย ชอบคบค้าสมาคมกับผู้อื่น และในขณะเดียวกันก็มีความต้องการให้คนอื่นสนใจจะรู้จักคบค้าสมาคมกับตนด้วย ทั้งนี้เพราะความรู้สึกได้สำนึกของเขา เขากลัวการถูกทอดทิ้งอย่างโดดเดี่ยว ไม่มีใครคบหาสมาคมด้วยเช่นเดียวกับพวกไม่ชอบสังคมเหมือนกัน เว้นแต่พฤติกรรมภายนอกของเขาเท่านั้นที่เป็นลักษณะในตรงกันข้าม ความคิดที่แฝงอยู่ในจิตใจได้สำนึกของพวกสังคมจัดพอสรุปได้ว่าแม้ไม่มีใครสนใจตน ตนก็จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้คนอื่นสนใจได้ บุคคลประเภทนี้เป็นพวกที่อยู่คนเดียวไม่ได้ กิจกรรมทุกอย่างมักออกมาในรูป “ ทำด้วยกัน “

ในพฤติกรรมร่วมประสานสัมพันธ์ นี้มี 2 ลักษณะคือ

1. การแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลอื่น
2. ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมกับตน

2. การควบคุม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอันเนื่องมาจากความต้องการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการใช้อิทธิพลผลักดันคนอื่น พฤติกรรมการควบคุมมักเกิดปัญหาขึ้นหลังจากการรวมตัวกันแล้ว เพราะบุคคลต่างๆ ก็จะแสดงบทบาทของตนเองออกมา มีการดิ้นรนแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การ

ใช้อิทธิพลผลักดัน การปฏิสัมพันธ์จึงเป็นไปในลักษณะการเผชิญหน้า บุคคลที่มีพฤติกรรมการควบคุมต่ำเกินไปเป็นพวกยอมสละ มีแนวโน้มที่เป็นรอง ยอมสละอำนาจ และความรับผิดชอบ มักจะอยู่ในกลุ่มในตำแหน่งที่ไม่ต้องการใช้การตัดสินใจ และไม่ยอมตัดสินใจ หากมีคนอื่นตัดสินใจแทนได้ เป็นพวกที่ไม่ยอมใช้อำนาจที่มีบังคับควบคุมคนอื่น ทั้งๆที่บางครั้งเป็นสิ่งที่ควรกระทำก็ตาม ทั้งนี้ เพราะมีความกลัวว่าตนเองจะไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ลักษณะของคนประเภทนี้จึงมีลักษณะของความเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือมีความรู้สึกที่ติดแน่นในจิตใจได้สำนึกว่า ตนเองไม่มีความสามารถที่จะรับผิดชอบอะไรทั้งนั้น จึงมักหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เห็นว่าจะไม่ได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่น

คนที่มีพฤติกรรมการควบคุมมาก เป็นพวกนิยมใช้อำนาจ ประณามอำนาจเป็นที่สุด ยอด ต้องการที่จะบังคับผลักดันคนอื่นด้วยอำนาจที่มี พวกนี้จึงมีความกลัวอยู่ในใจว่า บุคคลอื่นจะไม่ยอมอยู่ใต้อำนาจตน ความคิดในจิตใจได้สำนึกของคนประเภทนี้สรุปได้ว่า คนอื่นไม่เชื่อว่าตนสามารถตัดสินใจได้ สำหรับบุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้นพฤติกรรมการควบคุม คือการใช้อำนาจและการควบคุมจะไม่เป็นปัญหา เพราะคนประเภทนี้จะรู้สึกอะไรจากการสั่งหรือการไม่สั่ง การรับหรือไม่รับ ถ้าสิ่งเหล่านั้นเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ เพราะโดยจิตใจได้สำนึกตระหนักว่าตนเป็นคนที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงไม่ต้องการจะผลักภาระหรือรอให้คนอื่นมาพิสูจน์ความสามารถ

ในพฤติกรรมการควบคุม นี้มี 2 ลักษณะคือ

1. การแสดงพฤติกรรมการควบคุมต่อบุคคลอื่น
2. ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเข้ามาควบคุมแทน

3. ความรักใคร่ผูกพัน เป็นพฤติกรรมภายในหรือภายนอกอันเนื่องมาจากความต้องการทางอารมณ์ ได้แก่ ความใกล้ชิด สนับสนุน ความรัก ความเกลียด การแสดงออกซึ่งความผูกพันวางอยู่บนพื้นฐานแห่งอารมณ์ บุคคลที่มีพฤติกรรมความรักใคร่ผูกพันน้อย มักผูกพันน้อย มักหลีกเลี่ยงที่จะสนิทสนมกับบุคคลอื่น โดยพยายามรักษาความสัมพันธ์ให้อยู่ในฐานะคนรู้จักกันธรรมดา แต่ในจิตใจได้สำนึกจะ

พยายามเสาะหาความรักใคร่ชอบพอ มีความรู้สึกเสมอว่าไม่มีใครรักชอบตนจริง แม้แต่ในการทำงานร่วมกันก็กลัวไปว่า คนอื่นจะไม่ทำงานร่วมกับตน และคิดไปว่าพฤติกรรมที่คนอื่นแสดงออกมานั้นเป็นไปอย่างไม่จริงใจ ทักษะของคนประเภทนี้สรุปได้ว่า เรื่องความรักความชอบพอเป็นเรื่องของความเจ็บปวด ทรมาน จึงต่อต้าน และไม่ยอมสนิทสนมกับใคร ความกังวลในใจว่าตนเป็นคนที่ไม่น่ารัก และเขาเชื่อว่าหากได้คุยกับใครนานจนสนิทสนมแล้ว คนอื่นจะพบลักษณะที่ไม่ดีของตน

บุคคลที่มีพฤติกรรมความรักใคร่ผูกพันมากเกินไป เป็นพวกที่พยายามให้ความสนิท

สนมกับคนอื่นมากกว่าปกติ และมีความต้องการให้คนอื่นปฏิบัติเช่นนี้กับตน ในความรู้สึกได้สำนึกมีความคิดว่าแม้ประสบการณ์เกี่ยวกับความรักความชอบในครั้งแรกของตนไม่ประสบความสำเร็จ แต่ก็พยายามอีกครั้งและคิดว่าผลคงดีขึ้น ด้วยความรู้สึกเช่นนี้ บุคคลประเภทนี้จะไม่คิดถึงการปฏิเสธและความไม่น่ารักของตน แต่จะแสดงออกอย่างเปิดเผยเพื่อการยอมรับ การประจบ การแสดงความสนิทสนม แม้กระทั่งทำให้มีมิตรภาพของคนอื่นแตกแยกเพื่อให้ได้หันมาสนิทสนมชอบพอกับตน สำหรับบุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้น พฤติกรรมด้านความรักใคร่ผูกพันจะไม่มีปัญหา บุคคลประเภทนี้รู้สึกสบายใจในการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น แม้ในเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ก็เช่นกัน ที่สำคัญก็คือ มีความรู้สึกว่าการที่คนอื่นไม่ชอบพอดตนนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนกับคนๆนั้น ไม่ใช่เพราะ

ความไม่น่ารักของตน ทั้งนี้เพราะจิตได้สำนึกตระหนักว่าตนเป็นคนน่ารัก ใครก็ตามที่ได้รู้จักตนดีพอจะต้องรักชอบพอดตน และตนก็มีความสามารถที่จะให้ความรักความชอบพอกับคนอื่นได้อย่างแท้จริง ในพฤติกรรมความรักใคร่ผูกพันนี้มี 2 ลักษณะ คือ

1. การแสดงพฤติกรรมความพึงพอใจต่อบุคคลอื่น
2. ความต้องการให้บุคคลอื่นพึงพอใจตน

จากทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอาจกล่าวโดยสรุปดังนี้

1. การร่วมประสาสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมการร่วมปฏิสัมพันธ์กันในเบื้องต้นของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่ม ในการเข้าร่วมกับบุคคลหรือกลุ่ม และการออกห่างจากบุคคลหรือกลุ่ม
2. การควบคุม เป็นพฤติกรรมซึ่งแสดงออกภายหลังการร่วมประสาสัมพันธ์กันของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม เกี่ยวกับการสั่งการ หรือการตัดสินใจ
3. ความรักใคร่ผูกพัน เป็นพฤติกรรมซึ่งแสดงออกภายหลังที่มีการร่วมประสาสัมพันธ์กันแล้ว ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่ม ที่มีความใกล้ชิดกัน หรือเห็นพ้องกัน เป็นการแสดงออกทางด้านอารมณ์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

5.1 ผลงานวิจัยในประเทศ

สุมณฑา พงษ์มาลา (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมความต้องการการร่วมประสาสัมพันธ์ และพฤติกรรมในความต้องการการควบคุม อยู่ในระดับต่ำ

กษกร เบ้าสุวรรณ (2543:69-70) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ในระดับสม่ำเสมอและบ่อยครั้ง ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครูด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่ง ดำเนินผลงานที่บกพร่องของครูมากกว่าจะแนะวิธีแก้ไข และตระหนักอยู่เสมอว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับตนเองที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติเลย และครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของผู้บริหารแบบกิจสัมพันธ์ และมีตรัสสัมพันธ์มากที่สุด

เดชา พวงงาม (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกกิจกรรมสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยินดี เงินสอาด (2531 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง โดยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของกรรมการโรงเรียน และครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ จันทราณี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้คือ แบบของผู้นำ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจของครู ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแบบของผู้นำแบบมุ่งงานมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ มีพฤติกรรมตัดสินใจ แบบมุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน มีพฤติกรรมติดต่อสื่อสารแบบมุ่งการรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกันมากกว่าแบบมุ่งความถูกต้องของข่าวสาร มีพฤติกรรมแก้ปัญหาแบบวิธีระบบ และผลการศึกษายังพบว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมแก้ปัญหาด้วยวิธีระดมพลังสมอง และด้วยวิธีระบบ การเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน แบบของผู้นำ และความพึงพอใจในงานของครู

พัฒนา สงวนกล้าจิตต์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย รูปแบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎี 3 มิติของเรดคิน พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแบบหลักแบบ

สนับสนุน และแบบรวม ในการบริหารที่ได้ประสิทธิผลสูงในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาถึงคะแนนมิติการบริหาร พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีคะแนนมิติการบริหารด้านการกิจการงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าผู้บริหารที่มีอายุมาก มีการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้บริหารที่ทำงานมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้บริหารกลุ่มอื่น ๆ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา (2522 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาแบบบริหารและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนา หรือผู้สอนแนะ มีคะแนนมุ่งสัมพันธภาพ และประสิทธิผลของงานสูง แต่คะแนนมุ่งงานต่ำ มีผู้บริหารแบบนักบุญหรือผู้เอาใจเป็นจำนวนมาก รองลงมาเป็นอันดับสอง ผู้บริหารแบบเอาใจมากประสิทธิผลของงานมีน้อย ปรากฏแบบผู้บริหารเผด็จการที่มีศิลปะและผู้ที่ทำตามคำสั่งแต่อย่างเดียวบ้างตาม

สมควร ส่วนผู้ประนีประนอม ผู้หนึ่งงาน ผู้เผด็จการ และนักบริหารมีน้อยมาก ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ วรเชษฐ สุขแสง (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ในส่วนภูมิภาค ที่ได้รับพระราชทานรางวัล สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู - อาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู - อาจารย์ พบว่ามีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน พฤติกรรมด้านนี้มุ่งสัมพันธภาพ และพฤติกรรมทั้งสองด้านรวมกันอยู่ในระดับปานกลาง

จำลอง แสงพรหมศรี (2537 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนมากมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ กิตติธิพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 11 และอารีรัตน์ หิรัญโร (2526 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารเป็นผู้นำแบบนักพัฒนาหรือผู้เสนอแนะมากกว่าแบบอื่น เพราะเป็นลักษณะการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นแบบกระจายอำนาจและกระจายความรับผิดชอบ การควบคุมดูแลหรือนิเทศงานจะเป็นในลักษณะชี้แนะ และเสนอแนะบนพื้นฐานความเป็นพี่น้องนับถือซึ่งกันและกันและระบบการบริหารในสังคมไทย ยังเป็นระบบอุปถัมภ์ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรขา รัตนประสาธ (2534 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่พบว่าส่วนมากผู้บริหารสตรีมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบนักพัฒนาเช่นกัน

ราพีง อัมเรศ (2517 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิวุฒิ คุณวุฒิ และความเกรงใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดอ่างทอง พบว่าครูใหญ่ส่วนมากมีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้ง 2 ด้าน แต่พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ สูงกว่าด้านงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรชาติ สังข์รุ่ง (2520 : บทคัดย่อ) วิญญู มณีจันทร์ (2520 : บทคัดย่อ) และสะอาด แสงรัตน์ (2520 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคกลาง ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามลำดับ ผลการวิจัยทั้ง 3 ภาคสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ภาค มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์มากกว่าด้านมุ่งงาน ผู้บริหารในภาคกลางมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านอยู่ในระดับสูง แต่ผู้บริหารในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ด้าน และพบอีกว่า ครูพึงพอใจผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารที่ดี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

ณรงค์ รมณียกุล (2542 : 3) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า ประสิทธิภาพของครูใหญ่ไม่มีผลทำให้ครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแตกต่างกัน

เอกฉันทน์ มาลัย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า การปฏิบัติตามภาวะผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านวิสัยทัศน์ตามที่คาดหวังมีการปฏิบัติน้อยที่สุด และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ระหว่าง 1- 5 ปี มีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำสูง

ศุภกฤต ไกรสกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับน้อย

พยุง สารทอง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า การปฏิบัติตามคุณธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพูดทักทายด้วยวาจาสุภาพ ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการใช้อำนาจบังคับให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จ และการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่พบมีหลายลักษณะ เช่น การประสานสัมพันธ์ การควบคุม ความผูกพัน การบริหารงานวิชาการ การตัดสินใจ การกระจายอำนาจ ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมที่จะมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันโดยรวมของทุกฝ่าย พฤติกรรมที่เกิดและปฏิบัติของผู้บริหารนั้นย่อมมีความแตกต่างกันในความต้องการของบุคคลรอบข้าง ซึ่งความแตกต่างนี้จะเป็นตัวแปรที่จะทำให้การบริหารและการจัดการมีความแตกต่างกันไปด้วย

5.2 ผลงานวิจัยต่างประเทศ

วิกกินส์ (Wiggins , 1962 : 68) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะผู้นำและบรรยากาศในองค์กร พบว่า ครูใหญ่มีพฤติกรรมความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ต่ำ มีความต้องการในการควบคุม และพฤติกรรมความต้องการซึ่งความรักใคร่ผูกพันสูง

เอकिन (Eakin, 1997 : 96-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดเจนของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน เซนต์หลุยส์ (St. Louis) สรุปไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัว ของผู้ร่วมงานแต่ละคน

นูเบิร์ต (Neubert. 1998 : 96-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัดในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์

กับบุคคลในกลุ่มอื่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบ ซึ่งตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนอื่น สามารถประสานงานได้ดีและรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น

แมคคาตี (Mccarty. 1998 : 1417-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำของผู้หญิง การแก้ไขของอาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อนโยน โอบอ้อมผ่อนตาม และให้ความร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้หญิงเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางเปลี่ยนแปลง เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของทีมงานในองค์กร เป็นศูนย์รวมของกระบวนการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพของตนเองและผู้ร่วมงานผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารที่ดี มีความคิดกว้างไกลในอนาคตคาดว่าตำแหน่งความเป็นผู้นำหญิงจะประสบความสำเร็จมากขึ้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่พบในงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมความต้องการในการซึ่งความรักใคร่ผูกพันสูง ส่วนพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องมีที่จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการ

บริหาร คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด ความยืดหยุ่นในหน้าที่ และพบอีกว่าผู้บริหารเพศหญิงเป็นผู้บริหารที่มีความอ่อนโยน สามารถใช้คุณสมบัตินี้บริหารงานจะประสบผลสำเร็จได้ดีในอนาคต

วูดส์ (Woods. 1988 : 688-A) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือจุดเด่นของความเป็นผู้นำ โดยการสำรวจ สังเกต บันทึกข้อมูล สัมภาษณ์เพิ่มเติม สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ดังนี้คือ ต้องมีพลัง แข็งแรง ปรับตัวได้ ต้องคอยส่งเสริม สนับสนุนครู จัดหาเงินทุน และสรรหาผลประโยชน์ที่จะช่วยสนับสนุนบุคคลอื่น เป็นจุดศูนย์กลางของการวางแผน มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในทางวิชาการ บริหารให้เกิดความสัมพันธ์ในโรงเรียน โดยเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ให้คำปรึกษาครูและผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียน จัดการทำให้เกิดแผนการสอน และการดำเนินการต่าง ๆ

จากการศึกษาทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น จะเห็นได้ว่า มีแนวคิดหลากหลาย แนวคิดจะคล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ ว่าผู้นำหรือผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่ม ประสานงานได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และมีคุณธรรมจริยธรรมจะทำให้ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถ้าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งกาย ใจ สามารถบริหารงานและทำให้หน่วยงานหรือองค์กรได้รับผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังถือเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุม

คุมการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา การศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจึงสามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนได้ และยังทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นผู้นำของครูในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,098 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มาจากกลุ่มประชากร จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Samplings) ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม โดยอาศัยตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie & Morgan, 1970 :108) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 284 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนคือ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก 77 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง 112 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ 95 คน ดังตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	298	77
กลาง	437	112
ใหญ่	363	95
รวม	1,098	284

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยอาศัยแนวความคิดจาก ตำรา เอกสาร รายงาน ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะของเครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยวิธีดัดแปลงแบบสอบถามการวิจัย เรื่องลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ของ สุมณฑา พงษ์มาลา (2528 : ภาคผนวก) ซึ่งมีลักษณะที่ใช้เป็นแบบมาตราประมาณค่าใช้เกณฑ์ของไลเคิร์ท (Likert scale) มี 5 ระดับ คือมีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อคำถามมีจำนวน 40 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ ข้อ 1-15
2. ด้านการในการควบคุม ข้อ 16-28
3. ด้านความรักใคร่ผูกพัน ข้อ 29-40

การตอบแบบสอบถาม จะมีมาตรวัดสำหรับประมาณค่า น้ำหนักของคะแนนตามระดับความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ว่ามีค่ามากเพียงใด โดยกำหนดคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ แต่ละระดับโดยใช้การพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน ตามเกณฑ์ (กรมวิชาการ, 2537 : 27) ให้ความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความต้องการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความต้องการ อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความต้องการ อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามจากตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ ดัดแปลงมาจาก สุมณฑา พงษ์มาลา (2528 : ภาคผนวก)

2. กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
4. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบเพื่อหาความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค Cronbach (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543 : 137) ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89
7. นำแบบทดสอบที่หาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว ไปดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การเก็บข้อมูล เกิดการร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง มากที่สุด ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาต และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการเขต ในกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน โดยผ่านฝ่ายศึกษาธิการเขตทุกสำนักงานเขตให้ช่วยส่งและรับคืนแบบสอบถามให้ โดยผู้วิจัยไปรับคืนจากฝ่ายศึกษาธิการเขตทุกสำนักงานเขตด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ได้รับคืน 284 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ จำแนกข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบขั้นต้น โดยการทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for Social Science/For Windows) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (กรมวิชาการ, 2537 : 27)
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) วิเคราะห์รวมทุกด้านแล้ววิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน ทั้ง 3 พฤติกรรม หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
เล็ก	77	27.11
กลาง	112	39.44
ใหญ่	95	33.45
รวม	284	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 206 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 39.44 รองลงมาเป็นข้าราชการครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45 และเป็นข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์เป็นรายชื่อและรายด้าน คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 แสดงคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้าน ที่	ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร			
		$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	อันดับ
1.	ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์	3.61	0.97	มาก	3
2.	ด้านความต้องการในการควบคุม	3.64	0.94	มาก	2
3.	ด้านความต้องการรักใคร่ผูกพัน	3.87	1.08	มาก	1
ภาพรวม		3.71	1.00	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่าความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ($\bar{X} = 3.87$) ด้าน ความต้องการในการควบคุม ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ

ของผู้บริหาร ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ กรุงเทพมหานคร ในด้านความต้องการในการร่วม
ประสานสัมพันธ์

ข้อ ที่	ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร			
		$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	อันดับ
ด้านความต้องการด้านการร่วมประสานสัมพันธ์					
1.	ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดกับบุคคลอื่นได้ เสมอ เท่าเทียมกัน	3.94	0.81	มาก	7
2.	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมภายนอก ได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.73	มาก	5
3.	ผู้บริหารให้เวลากับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่าง จริงใจ	4.07	0.85	มาก	4
4.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มอย่าง สม่ำเสมอ	4.10	0.73	มาก	3
5.	ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์อันดีและเป็นกันเองกับบุคคลอื่น เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน	4.18	0.80	มาก	1
6.	ผู้บริหารให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน	4.04	0.77	มาก	5
7.	ผู้บริหารให้ความสนิทสนมใกล้ชิดบุคคลอื่นได้อย่าง เหมาะสม	3.93	0.80	มาก	8
8.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคคลภายนอกอย่าง สม่ำเสมอ	3.91	0.79	มาก	9
9.	ผู้บริหารหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลอื่น กำลังดำเนินการอยู่	3.84	0.81	มาก	12
10	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้ปกครองโดยให้เป็น หน้าที่ของบุคลากรในองค์กรก่อน	2.43	1.10	น้อย	15
11	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปอย่าง เหมาะสม	4.10	0.79	มาก	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
-----	---------------------------

ที่	ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	อันดับ
ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์					
12	ผู้บริหารแสดงความสำคัญของตนเมื่ออยู่ร่วมกับ บุคคลอื่น	3.28	1.01	มาก	14
13.	ผู้บริหารให้บุคคลอื่นปฏิบัติต่อตนเองอย่าง สนิทสนม	3.50	0.77	มาก	13
14.	ผู้บริหารชักชวนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ทางสังคมเป็นกลุ่ม	3.90	0.74	มาก	9
15.	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ทุกคนในทาง องค์การเสนอและร้องขอ	3.85	0.80	มาก	11
ภาพรวม		3.61	0.97	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อ 10 ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้ปกครอง โดยเป็นหน้าที่ของบุคลากรในองค์การก่อน ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.43$) โดยความต้องการเกี่ยวกับผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีและเป็นกันเองกับบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.10$) และผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ส่วนผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้ปกครอง โดยเป็นหน้าที่ของบุคลากรในองค์การก่อน ความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X}=2.43$)

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ความต้องการของครู ด้าน
พฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด
กรุงเทพมหานคร ในด้านความต้องการในการควบคุม

ข้อ ที่	ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร			
		$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	อันดับ
ด้านความต้องการในการควบคุม					
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นชักชวนในการทำ กิจกรรม	3.66	0.79	มาก	10
2.	ผู้บริหารให้บุคคลในองค์กร มีโอกาสควบคุมการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร	3.39	0.90	มาก	13
3.	ผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ตัดสินใจในการ ดำเนินงาน	3.62	0.84	มาก	11
4.	ผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบกิจกรรม ต่าง ๆ ตามลำพัง	2.70	1.06	ปาน กลาง	14
5.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตรวจสอบการทำงาน ซึ่งกันและกัน	3.87	0.76	มาก	7
6.	ผู้บริหารนำกฎระเบียบมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ของทุกคน	3.90	0.87	มาก	6
7.	ผู้บริหารให้บุคคลกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนืองาน ได้ต่อเมื่อได้รับการพิจารณาตามขั้นตอน	3.57	0.79	มาก	12
8.	ผู้บริหารพยายามมีอิทธิพลอย่างมากเหนือการ ดำเนินงานของบุคคลอื่น	2.33	1.14	น้อย	15
9.	ผู้บริหารชักชวนบุคลากรปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ ทุกคนได้มีเวลาในการตัดสินใจที่จะทำตาม	3.68	0.82	มาก	8
10	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ และวิธีการดำเนินงาน	3.94	0.77	มาก	4
11..	ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการมอบหมายงานให้ กับผู้ปฏิบัติงาน	3.91	0.84	มาก	5

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร					
---------------------------	--	--	--	--	--

ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน			ระดับ ความ ต้องการ		อันดับ
$\bar{X}$			S.D		
ด้านความต้องการในการควบคุม					
12.	ผู้บริหารกำกับและติดตามงานตามลำดับความรับผิดชอบ	4.01	0.70	มาก	3
13.	ผู้บริหารยอมรับและฟังความคิดเห็นของบุคคลในการประชุม	4.19	0.87	มาก	1
14.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือประชุมที่จัดขึ้น	4.02	0.87	มาก	2
15.	ผู้บริหารให้บุคลากรทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กลุ่มพึงพอใจ	3.73	0.86	มาก	9
ภาพรวม		3.64	0.94	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด กรุงเทพมหานคร ในด้านความต้องการในการควบคุมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 ผู้บริหารพยายามมีอิทธิพลอย่างมากเหนือการดำเนินงานของผู้อื่น ความต้องการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.33$) และข้อ 4 ผู้บริหารให้บุคลากรในองค์การรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.70$) โดยความต้องการเกี่ยวกับ ผู้บริหารยอมรับและฟังความคิดเห็นของบุคคลในการประชุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$) รองลงมา คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือประชุมที่จัดขึ้น ($\bar{X}=4.02$) ส่วนผู้บริหารพยายามมีอิทธิพลอย่างมากเหนือการดำเนินงานของผู้อื่น ความต้องการอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X}=2.33$)

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการของครู ด้านพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร -
นครในด้านความต้องการในความรักใคร่ผูกพัน

ข้อ ที่	ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร			
		$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความต้องการ	อันดับ
ด้านความต้องการในความรักใคร่ผูกพัน					
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนตัวของผู้บริหารเอง	2.95	1.00	ปานกลาง	10
2.	ผู้บริหารให้ความรู้สึกที่ดี รักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	4.10	0.96	มาก	2
3.	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างสุภาพและ เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.92	มาก	7
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาสนทนา และ ใกล้ชิดตนในรูปแบบต่าง ๆ	3.33	1.01	มาก	9
5.	ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์ขันตามโอกาสอันควร	3.98	1.02	มาก	6
6.	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่น อย่างใกล้ชิดและจริงใจเสมอหน้ากัน	3.93	0.98	มาก	8
7.	ผู้บริหารให้ความสำคัญว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งและสำคัญสำหรับองค์กร	4.18	0.90	มาก	1
8.	ผู้บริหารรักและผูกพันองค์กรและบุคคลใน องค์กร	4.04	0.92	มาก	4
9.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความรู้สึกและเหตุผลของบุคลากร	4.01	0.91	มาก	5
10.	ผู้บริหารมีความปรารถนาดีและห่วงใยบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน	4.06	0.96	มาก	3
ภาพรวม		3.87	1.08	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความต้องการในความรักใคร่

ผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนตัวของผู้บริหารเอง ความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) โดยความต้องการเกี่ยวกับผู้บริหารให้มีความสำคัญว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งและสำคัญสำหรับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือผู้บริหารให้ความรู้สึกที่ดี รักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.12$) และผู้บริหารมีความปรารถนาดีและห่วงใยบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนตัวของผู้บริหารเอง ความต้องการอยู่ในระดับ ต่ำสุด ($\bar{X} = 2.95$)

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	ความต้องการของครูด้าน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1	ด้านความต้องการในการร่วม ประสานสัมพันธ์	3.88	0.47	3.84	0.51	3.76	0.56
2	ด้านความต้องการในการควบคุม	3.75	0.43	3.61	0.43	3.60	0.60
3	ด้านความต้องการรักใคร่ผูกพัน	3.94	0.75	3.80	0.85	3.87	0.83
ภาพรวม		3.85	0.55	3.75	0.55	3.74	0.68

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.88$) และความต้องการในการควบคุม ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในโรงเรียนขนาดกลาง ในภาพรวมมีความ

ต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน ($\bar{X} = 3.80$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการในการควบคุม ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพัน ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความต้องการในการควบคุม ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน	ความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำ	df	SS	MS	F	p
1	ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์					
	ระหว่างกลุ่ม	2	.675	.337	1.265	.284
	ภายในกลุ่ม	281	74.895	.267		
	รวม	283	75.570			
2	ด้านความต้องการในการควบคุม					
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.281	.609	2.474	.086
	ภายในกลุ่ม	281	69.174	.246		
	รวม	283	70.392			
3	ด้านความต้องการรักใคร่ผูกพัน					
	ระหว่างกลุ่ม	2	.931	.465	.696	.499
	ภายในกลุ่ม	281	187.831	.668		
	รวม	283	188.762			

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	ความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำ	df	SS	MS	F	p
4	ภาพรวม					
	ระหว่างกลุ่ม	2	.692	.346	1.214	.299
	ภายในกลุ่ม	281	80.148	.285		
ภาพรวม		283	80.840			

จากตารางที่ 8 พบว่าความต้องการของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่ม รัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาค้นคว้าและผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 2.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของครู ด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่วิจัยเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษากลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,098 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ เครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 108)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวความคิดจาก ตำรา เอกสาร รายงาน ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ ข้อ 1-15 จำนวน 15 ข้อ

ด้านการควบคุม ข้อ 16-30 จำนวน 15 ข้อ

ด้านความรักใคร่ผูกพัน ข้อ 31-40 จำนวน 10 ข้อ

เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) มีทั้งหมด 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 2 นำหนังสือจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถึงผู้อำนวยการเขต ในกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถามไปให้

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายศึกษานิเทศก์ทุกสำนักงานเขตด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ได้รับคืน จำนวน 284 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบขั้นต้น โดยทำการตรวจสอบข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 284 ฉบับ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.วิเคราะห์ ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม รัตน

โกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) แยกวิเคราะห์เป็นรายด้านทั้ง 3 ด้านและผลรวมทุกด้าน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านการควบคุม และด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านความรักใคร่ผูกพัน พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งและสำคัญสำหรับองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความรู้สึกที่ดี รักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร และอันดับสุดท้ายซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนตัวของผู้บริหารเอง

1.2 ด้านการควบคุม พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับ มากอันดับแรก คือ ผู้บริหารยอมรับและฟังความคิดเห็นของบุคคลในการประชุม รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือประชุมที่จัดขึ้น และอันดับสุดท้ายซึ่งอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารพยายามมีอิทธิพลอย่างมากเหนือการดำเนินงานของบุคคลอื่น

1.3 ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีและเป็นกันเองกับบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปอย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้ายซึ่งอยู่ในระดับน้อย คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้ปกครอง โดยให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรก่อน

2. ผลเปรียบเทียบความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน - ประถมศึกษาในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร นั้นผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมประสานสัมพันธ์ ด้านการควบคุมและด้านความรักใคร่ผูกพันมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 401 – 800 คน มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 400 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน พบประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่

ในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีและเป็นกันเองกับบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารในปัจจุบันผู้บริหารใช้วิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้อง มีพฤติกรรมในการแสดงออกในด้านนี้สูง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหาร ที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน จะก่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์อันดี (สมบูรณ์ พรหมภาพ, 2521 : 245-247)

ข้อที่มีความต้องการในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะ การสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรของผู้บริหาร จะทำให้ผู้ที่ร่วมงานด้วยความปลอดภัยและเกิดความคิดที่จะทำงานร่วมกันได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับประมุข รอดประเสริฐ.(2526:24) ที่ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงออกถึงความเป็นมิตร การเคารพซึ่งกันและกันความไว้วางใจในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึก ชอบ รัก เกลียด ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในกลุ่มหรือรายบุคคล

ข้อที่มีความต้องการเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งอยู่ในระดับ น้อย คือผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้ปกครอง โดยให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรก่อน ทั้งนี้เนื่องมาจาก การพบปะกับผู้ปกครอง ชุมชนต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ดีกว่า และสามารถตัดสินใจได้ทันการ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2541:10) เกี่ยวกับภารกิจของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน เกี่ยวกับการให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนตลอดจนช่วยเหลือกิจการของสมาคมครูผู้ปกครอง

1.2 ด้านความต้องการในการควบคุม พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือผู้บริหารยอมรับและฟังความคิดเห็นของบุคคลในการประชุม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่เสนอความคิดเห็นแล้วผู้บริหารมักจะเห็นว่าเป็นความเห็นที่ขัดกับตนเองไม่ยอมรับฟัง หรือคว่นปฏิเสธก่อนโดยไม่ยอมรับฟังเหตุผลที่แท้จริงจึงทำให้ความต้องการการยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก ซึ่งการรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้เข้าร่วมประชุม เป็นบทบาทของผู้บริหาร (อภิวัฒน์ ภูไชยแสง, 2542:20)

1.3 ด้านความรักใคร่ผูกพัน พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือผู้บริหารให้ความสำคัญว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งและสำคัญสำหรับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมุณฯ พงษ์มาลา (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน สูง

2. เปรียบเทียบความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน พบว่า ความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีและปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พรศักดิ์ จันทรอ่อน (2543: 115)พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิดและมุมมองต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไปสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการพัฒนาผู้บริหาร เกี่ยวกับการบริหารที่เน้น การร่วมประสานสัมพันธ์การควบคุม ในลักษณะการประชุมอบรม สัมมนา ฯลฯ เพื่อเป็นการพัฒนาผู้บริหารให้บริหารงานได้สอดคล้องกับความต้องการของครูในพฤติกรรมที่ครูต้องการ ทำให้การประสานความคิดและพฤติกรรม การปฏิบัติของครูและผู้บริหารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ในการพิจารณาผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารโรงเรียน
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความต้องการของครูด้านพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มรัตนโกสินทร์ สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริง คำตอบทั้งหมดจะใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่าน จึงขอให้ตอบด้วยความสบายใจ ตามความเป็นจริง โดยคำตอบจะไม่มีถูกหรือผิด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1 – 400 คน
- () โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง ท่านมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนของท่านที่สังกัดอยู่ มีลักษณะพฤติกรรมผู้นำตามรายการต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ตรงกับผลการประเมินของท่าน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าความคิดเห็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายความว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายความว่า มีความต้องการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์</u>					
1	ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดกับบุคคลอื่นได้เสมอเท่าเทียมกัน					
2	ผู้บริหารเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมภายนอกได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารให้เวลากับทุกคนในการให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง					
4	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีและเป็นกันเองกับบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน					
6	ผู้บริหารให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน					
7	ผู้บริหารให้ความสนิทสนมใกล้ชิดกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับบุคคลภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
9	ผู้บริหารหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลอื่นกำลังดำเนินการอยู่					
10	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้ปกครองโดยให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรก่อน					
11	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปได้อย่างเหมาะสม					
12	ผู้บริหารแสดงความสำคัญของตนเมื่ออยู่ร่วมกับบุคคลอื่น					
13	ผู้บริหารให้บุคคลอื่นปฏิบัติต่อตนเองอย่างสนิทสนม					
14	ผู้บริหารชักชวนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและกลุ่มต่าง ๆ					
15	ผู้บริหารยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ทุกคนในองค์กรเสนอและร้องขอ					

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านความต้องการในการควบคุม</u>					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นชักชวนในการทำกิจกรรม					
17	ผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร					
18	ผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน					
19	ผู้บริหารให้บุคลากรในองค์กรรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำพัง					
20	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน					
21	ผู้บริหารนำกฎ ระเบียบมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของทุกคน					
22	ผู้บริหารให้บุคลากรกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนืองานได้ ต่อเมื่อได้รับการพิจารณาตามขั้นตอน					
23	ผู้บริหารพยายามมีอิทธิพลอย่างมากเหนือการดำเนินงานของบุคคลอื่น					
24	ผู้บริหารชักชวนบุคลากรปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ทุกคนได้มีเวลาในการตัดสินใจที่จะทำตาม					
25	ผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินงาน					
26	ผู้บริหารใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารกำกับและติดตามงานตามลำดับความรับผิดชอบ					

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านความต้องการในการควบคุม (ต่อ)</u>					
28	ผู้บริหารยอมรับและฟังความคิดเห็นของบุคลากรในการประชุม					
29	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือการประชุมที่จัดขึ้น					
30	ผู้บริหารให้บุคลากรทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่กลุ่มพึงพอใจ					
	<u>ด้านความต้องการในความรักใคร่ผูกพัน</u>					
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนตัวของผู้บริหารเอง					
32	ผู้บริหารให้ความรู้สึกที่ดี รักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร					
33	ผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างสนิทสนมและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
34	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาสนิทสนมและใกล้ชิดตนในรูปแบบต่าง ๆ					
35	ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี และมีอารมณ์ขันตามโอกาสอันควร					
36	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิดและจริงใจเสมอหน้ากัน					
37	ผู้บริหารให้ความสำคัญว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งและสำคัญสำหรับองค์กร					
38	ผู้บริหารรักและผูกพันองค์กรและบุคคลในองค์กร					
39	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความรู้สึกและเหตุผลของบุคลากร					
40	ผู้บริหารมีความปรารถนาดีและห่วงใยบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน					

บรรณานุกรม

- กชกร เป้าสุวรรณ. ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541
- _____. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2532.
- _____. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของ โรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2533.
- จำลอง แสงพรหมศรี. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, 2537.
- ชวนชม ชินะดังกร. เอกสารการอบรมผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก รุ่นที่ 1 นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.
- ณรงค์ รมณียกุล. การศึกษาแบบผู้นำต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลต่อขวัญของครูในโรงเรียนประถม ศึกษาจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.
- เดชา พวงงาม. การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2531.
- ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้ได้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524.

- นิพนธ์ ชูช่วยสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจใน
การทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 3
สงขลา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2534
- บัญชา แก้วเกตุทอง. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราศิริราช , 2523.
- ปฏิรูปการศึกษา (สรศ.) สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544
- ประทีป สยามชัย. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา), 2536.
- ประทุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2526.
- พรศักดิ์ จันทร์อ่อน. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรง
เรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2543.
- พัฒนา สวงนกล้าจิตต์. แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทฤษฎีสามมิติ ของ
เรดดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2526.
- พยุ่ง สารทอง. ศึกษาปัญหาและการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. รายงานการค้นคว้าอิสระ การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูสุรินทร์. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- _____. พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- _____. การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
เทศบาลจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์พฤติกรรมผู้นำกับการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์, 2529.

- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.
- ยินดี เงินสอาด. การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.
- ยุทธพงษ์ กัวยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาสน์, 2543.
- เรา รัตนประสาธ. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ราฟิง อัมเรศ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวิสัยทัศน์ คุณวุฒิและความกระตือรือร้นของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, 2517
- วรเชษฐ สุขแสง. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นในส่วนภูมิภาคที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู - อาจารย์. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528.
- วิชัย ศรีเสน่ห์. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- วิจิตร (ธีรกุล) วรุตบางกูร. “พฤติกรรมผู้นำ” : การศึกษาแห่งชาติ. 26 สิงหาคม, 2518.
- วิชาการ, กรม. คู่มือการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2537.
- วิญญู มณีจันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- วีระพันธ์ สมเทพ. การศึกษาแบบผู้นำ พิสัยของแบบ และความสามารถในการปรับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ศุภกฤต ไกรสกุล. ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธิ์พิสัยจังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.

ศิริ เจริญวัย . ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

สมบูรณ์ พรรณาภพ. หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2521

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สะอาด แสงรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

สุมณฑา พงษ์มาลา. ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สุรกิตต์ กิตติกรพงษ์. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สุรชาติ สังข์รุ่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

_____. “ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ,” ปฏิรูปการศึกษา. ปีที่ 8,9 (เมษายน, 2542) :8-9

โสภณ ชินคำ. ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร . 2536

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

เอกฉันท์ มาลีชัย. ศึกษาการปฏิบัติตามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

อาชีวศึกษา, กรม กองแผนงาน . รายงานการวิจัยแบบบริหารและประสิทธิผลของผู้บริหารสถาน
ศึกษา กรมอาชีวศึกษา ปี 2522 . กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2522. อัดสำเนา

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2522

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาน
ศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒประสานมิตร, 2528.

Andrew W. Halpin. (1966). **Theory and Research in Administration**. New York :Macmillan
Company.

Bruke, W.W. 1965. "Leadership as a Function of the Leader the and the Situation"**Journal of
Personality**. 20 (April 1965) : 5063 – A.

Eakin, Cavolyn Joyce Killman. 'Perceptions of Principals and Teachers Concerning
Desirable Leadership Traits for Principals in St" Louis Elementary Schools (St"
Louis, Missouri),' **Dissertation Abstracts International**. 58(01) : 39-A; July, 1997.

Hersey. P. and K. H. Blanchard . Management of organization Behavir Utilizing Human Resources.
(4 ed.). Engliwood Cliffs : Prentice – Hall, 198

Gorton, Richard D. **School Administration and Supervision**. Dubuque : W.m.c. Brown,
1983

Hersey, P. and K. H. Blanchard. 1982. **Management of organization Behavir_Utitizing
Human Resources**. 4 ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

Halpin Andrew W. (1959) **A Factorial Description of the Leader Behavior
Description in Leader Behavior** : Its Description and Measurement. pp. 39-1, Edited
by R.M. Stogdill and A.E. Coons, Columbus : Ohio State University.

Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. Autumn). **Determining sample size for research tivities**.
Journal of Educational and Psychological Measurement, 30(3): 607-609; 1970.

Lipham, J.M. and J.A Hoch Leadership Theory ”**The principalship:Foundations and Functions.**

New York : Harper & Row Publishers, 1974.

Mccarty, Susan Louise Broen. “A Woman Leads Us Leadership for Reform in Vocational

Education(Woman Administrators)”**Dissertation Abstracts_International. 59(05) ;**

1417-A ; November,1998

Neubert, Mitchell Joho. "A Functional-Based Model Informal Leadership". Perceptions in

IntactWork Teams (Team Interaction), **Dissertation Abstracts International, 59(05) :**

1665 November, 1998

Sherwood, Thomas J. “The Role of the Leader" in **Public Administration.** New York :

Macmillan Company,1965.

Small, Jame F. " Role Option for School Adiminisstraters, " **Performance Objective for**

Principalships. Callifornia : Mc Cutchan, 1974

Stogdill, R. W. **Managing Career Education Program.** New York : Prentice-Hall Inc, 1973.

_____. **Handbook of Leadership.** New York : The Free Press, 1984.

Schutz, william . **A Three – Dimensional Theories of Interpersonal Behavior.**_N.Y.: holt, Reinhart

and Winston, Inc., 1960.

_____. **Expanding Human awareness.**_N.Y. ; Grove Press, 1967.

Wiggins, Thomas W. **Leader Behavior Characteristice and Organization.** Michigan : University

Microfilms, 1969.

Woods, Kathleen ann O’Loughlin, ‘Leadership Factors That Influence Educational

Excellence’. (Site Based Management 1988Elementary Schools), **Dissertation Abstracts**

International. 59 (03) : 688-A ;September,

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวอภิรดี ศรีประยูร

ที่อยู่ปัจจุบัน

462 ซอยเพชรเกษม 77/8 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม
กรุงเทพมหานคร 10160

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2526 | มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนพระแม่มาลี กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2530 | หลักสูตรวิชาชีพ พาณิชยกรรม จากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมลออ กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2534 | หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชา ศิลปศาสตร์ (การจัดการทั่วไป) จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2536 | หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชา การศึกษา(การประถมศึกษา) จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร |

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร