สำนักหอสมุดกลาง_พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS ADMINISTRATOR'S LEADER STYLES SOUTHERN REGION

T 043326

อารียา สุวรรณวงษ์

AREEYA SUWANWONG

วว.
ลด /
ปีบ
เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 43326
วัน, เดือน, ปี 29 ส.ค. 2545

b.....
i. 130000

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-718-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS ADMINISTRATOR'S LEADER STYLES SOUTHERN REGION

AREEYA SUWANWONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2002

ISBN 974-648-718-3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้
นักศึกษา	นางอารียา สุวรรณวงษ์
รหัสประจำตัว	41064144
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.วีรวัฒน์ วรรณศิริ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ และเพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู ประจำปีการศึกษา 2544 โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 328 คน จาก 48 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าในแบบผู้นำ 4 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ และผู้นำแบบมุ่งประสาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ t-test ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ :

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้มีแบบผู้นำอยู่ในระดับมากทุกแบบ ได้แก่ แบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งประสาน

2. การเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Private Vocational Schools Administrator's Leader Styles Southern Region
Student	Areeya Suwanwong
Student ID.	41064144
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutrohd
Thesis Co-Advisor	Dr. Weerawat Wannasiri

ABSTRACT

The purposes of this research were study private vocational schools leader's styles in southern region and to compared styles of the leader between administrators and teacher based on their own opinion.

Data were collected from the sample of 280 teachers and administrators from 48 schools. The questionnaire with rating scale instrument was utilized for the study. The instrument were identified the leader 15 styles in to 4 styles (1) Separated Styles (2) Dedicated Styles (3) Related Styles (4) Integrated Styles.

The independent variables were Administrator and teachers.

The statical approach employed in the analysis of data consisted of percentage, Means, Standard deviation and t-test.

The following results were obtained.

The comparison of opinion between administrator and teachers of private vocation schools in leader's styles were significant difference at 0.05 in 4 styles Separated Styles. Dedicated Styles, Related Styles and Integrated Styles.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยการให้คำแนะนำและปรึกษาตลอดจนการติดตามจากท่าน รศ. ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ วรรณศิริ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเสียสละและห่วงใยตลอดมาจากท่าน และขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพรักอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รศ.อมฤต แก้วกัญญาติ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ที่ได้กรุณาแนะแนวทางและให้คำแนะนำ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย โดยเฉพาะ ผศ.โนรี ใจใส่ รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รศ.ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร รองอธิการบดีสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อเจริญ คุณแม่ลาภ จำนงค์ยา คุณฐิตาพร วรภัณฑ์วิศิษฏ์ ผู้เป็นกำลังใจให้ตลอดมา พร้อมทั้งอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านแม้จะไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ.ที่นี้

อารียา สุวรรณวงษ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VI

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย 3

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 3

1.5 ขอบเขตการวิจัย 4

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 4

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 6

2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 6

2.2 การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา 7

2.3 แบบผู้นำ 8

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 14

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 25

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 25

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 28

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 30

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 30

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 31

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 41
5.1สรุปผลการวิจัย 42
5.2อภิปรายผลการวิจัย 44
5.3ข้อเสนอแนะ 48

บรรณานุกรม 49

ภาคผนวก 52

ประวัติผู้เขียน 61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 จำนวนครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....26

4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม 33

4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ โดยภาพรวม.....35

4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้แบบมุ่งเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู.....36

4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้แบบมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู.....37

4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้แบบมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู.....38

4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้แบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู.....39

4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้เกี่ยวกับแบบผู้นำ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู.....40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การและหน่วยงานทุกประเภทในสังคม ต้องมีผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการบริหารงาน เพราะผู้นำคือบุคคลที่สร้างความสัมพันธ์กลุ่มเข้าด้วยกัน และปฏิบัติภาระหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อำนวยความสะดวกให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน รักษาความกลมเกลียวของบุคคลในหน่วยงานได้ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเป็นผู้ชี้แนะบังคับบัญชา สื่อสาร และประสานงานให้บุคคลเข้าใจแผนงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำทั้งสิ้น หน่วยงานจะสัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับแบบผู้นำในหน่วยงานนั้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 410) มนุษย์มีความเป็นผู้นำด้วยกันทุกคน แต่มีส่วนแตกต่างกันที่แบบผู้นำของแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนจะยึดมั่นแบบหนึ่งแบบใดตลอดไป บางคนก็จะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การที่ผู้บริหารแต่ละคนเปลี่ยนแปลงแบบของผู้นำจะมีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การหรือหน่วยงานในสถานการณ์หนึ่งอาจทำให้มีประสิทธิผลสูง แต่อีกสถานการณ์หนึ่งอาจทำให้มีประสิทธิผลต่ำ (Reddin. 1970 : 11 - 17)

ปัจจุบันนี้การพัฒนาด้านการศึกษามีความก้าวหน้ามาก ผู้นำจึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเพื่อพัฒนาตนเองไปตามยุคสมัยให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมีการแข่งขัน นำเทคโนโลยีมาใช้ในยุทธศาสตร์เชิงรุก จึงจะสามารถจัดการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกลใฝ่รู้อยู่เสมอของผู้บริหาร เท่ากับการวางแผนในการมองอนาคตตลอดเวลา เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ก็สามารถแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการเป็นแบบอย่างของผู้นำในการบริหารจะต้องตัดสินใจได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ทักษิณ ชินวัตร (2544 : 4) นายกรัฐมนตรีได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และความกล้าคิดใหม่ ทำใหม่ ตัดสินใจได้รวดเร็วกว่าคนอื่นซึ่งสอดคล้องกับ ชนิดา บูรณบุตร (2538 : 11) ที่ได้ให้ความหมายของลักษณะผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสามารถสูง (Ability) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) กล้าตัดสินใจ (Decision Maker) และเป็นแบบอย่างที่ดี (Good Example)

ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงจะทำหน้าที่บริหารจัดการศึกษาได้ดีมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจะเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้เพียงใดขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและการจัดการในหน่วยงานนั้นด้วย (วีระ บำรุงรักษ์. 2538 : 7) องค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเป็นผู้นำด้วยการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 25)

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นหนึ่งในหลายระดับของการจัดการศึกษาเอกชน ที่มุ่งผลิตและพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำไปประกอบอาชีพตามที่เรียกว่าการอาชีวศึกษา (เมธี ปิลันธนานนท์. 2533 : 131) ในปัจจุบันความต้องการแรงงานด้านช่างเทคนิค ด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมมีมากขึ้น การอาชีวศึกษาจึงเป็นระดับการศึกษาที่สามารถตอบสนองและส่งเสริมทักษะวิชาชีพขั้นพื้นฐานให้แก่สังคมได้ ตามแผนพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาฉบับที่ 6 (2530 - 2534) ให้มีความสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการผลิตบุคคลากรในสาขาวิชาชีพต่างๆ (กรมอาชีวศึกษา. 2531 : 14) ด้วยสาเหตุนี้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงได้เจริญเติบโตมาเป็นลำดับ ทั้งปริมาณของสถานศึกษาสาขาวิชาและจำนวนของผู้เรียน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้รับใบอนุญาตของโรงเรียนจึงทำให้การบริหารของแต่ละโรงเรียนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บางโรงเรียนมอบให้ครูใหญ่มีอำนาจในการบริหารทั้งหมด โดยมีทีมงานเป็นผู้ช่วยรับผิดชอบภาระหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ เช่น ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการรับผิดชอบงานด้านวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายบริหารงานทั่วไปรับผิดชอบงานบริหารโรงเรียนทุกฝ่าย ผู้ช่วยฝ่ายปกครองรับผิดชอบกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยฝ่ายส่งเสริมรับผิดชอบงานสารบรรณ งานธุรการ งานการเงิน ผู้ช่วยฝ่ายอาคารสถานที่รับผิดชอบอาคารเรียน และสิ่งแวดล้อม จึงสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำให้เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ และประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญในแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้อื่น ๆ จึงได้ทำการวิจัยแบบผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งแบบผู้นำได้แก่ แบบผู้นำของผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ จะมีพฤติกรรมแบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน ในระดับใดบ้าง เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการพัฒนาพฤติกรรม ในการเป็นผู้นำการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

2. เพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้มีแบบมุ่งเกณฑ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้มีแบบผู้นำแบบมุ่งงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้มีแบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้มีแบบผู้นำแบบมุ่งประสานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเพื่อนำทฤษฎีมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางคือ การศึกษาทฤษฎี 3 มิติ ตามแนวคิดของ Reddin (อ้างอิงมาจาก กิตติ ตยัคคานนท์. 2536 : 49) คือการแบ่งประเภทแบบผู้นำตามลักษณะนิสัยพื้นฐานที่แท้จริงตามธรรมชาติของมนุษย์ เป็น 4 แบบคือ

1. แบบมุ่งเกณฑ์ (Separated Styles)
2. แบบมุ่งงาน (Dedicated Styles)
3. แบบมุ่งสัมพันธ์ (Related Styles)
4. แบบมุ่งประสาน (Integrated Styles)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน ตั้งอยู่ในเขตภาคใต้จำนวน 48 โรงเรียน

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ทั้งหมด 48 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 48 คน และครูจำนวน 2,379 คน รวมทั้งสิ้น 2,427 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 48 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 280 คน รวมทั้งสิ้น 328 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพโดยจำแนกเป็น
   1.1 ผู้บริหาร
   1.2 ครู
2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ต่อแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ 4 แบบ คือ
   2.1 แบบมุ่งเกณฑ์
   2.2 แบบมุ่งงาน
   2.3 แบบมุ่งสัมพันธ์
   2.4 แบบมุ่งประสาน

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารซึ่งความสามารถออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่น 4 แบบ ได้แก่ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน

   1.1 แบบมุ่งเกณฑ์ หมายถึง แบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานสูง ยึดหลักเกณฑ์และกฎระเบียบ มีนโยบาย วัตถุประสงค์ และปรัชญาในการปฏิบัติงาน

   1.2 แบบมุ่งงาน หมายถึง แบบผู้นำที่มีการวางแผนโครงการ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการปฏิบัติงาน พิจารณาการปฏิบัติงานด้วยการประเมินผลของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 แบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง แบบผู้นำที่ให้ความสำคัญระหว่างผู้ร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญในผลงานน้อย เน้นความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

1.4 แบบมุ่งประสาน หมายถึง แบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและการปฏิบัติงานไปด้วยกัน ส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมประสานความสัมพันธ์ทุกด้านด้วยดี

2. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ หมายถึง โรงเรียนที่ขออนุญาตจัดตั้ง โดยบุคคลหนึ่งซึ่งถูกเรียกว่า ผู้รับใบอนุญาต ทำหน้าที่จัดการศึกษาภาคใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 (1) แบ่งเป็น 3 เขตการศึกษา จำนวน 48 แห่ง

3. ครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ดำรงตำแหน่งครู ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้จำนวน 48 โรงเรียน

4. ผู้บริหารหมายถึง อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ จำนวน 48 โรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตามลำดับดังนี้

2.1 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

2.2 การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

2.3 แบบผู้นำ

2.3.1 ความหมายของผู้นำ

2.3.2 แบบผู้นำตามทฤษฎีของ Reddin

2.3.2.1 แบบมุ่งเกณฑ์

2.3.2.2 แบบมุ่งงาน

2.3.2.3 แบบมุ่งสัมพันธ์

2.3.2.4 แบบมุ่งประสาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อยู่ในการกำกับดูแลของกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการบริหารงานที่มีโครงสร้างในการบริหารงานเหมือนกัน เป็นการดำเนินกิจการของเจ้าของคนเดียว หรือ หุ้นส่วน โดยแบ่งการบริหารและความรับผิดชอบดังนี้

1. ผู้รับใบอนุญาต กำหนดนโยบายและวางแผนในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ รับผิดชอบในการดำเนินกิจการของโรงเรียน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียนทุกด้านเพื่อนำโรงเรียนไปสู่ความมีคุณภาพทางการศึกษา

2. ผู้อำนวยการ หรือครูใหญ่รับผิดชอบการบริหารงาน ดังนี้ บริหารโรงเรียนตามคำสั่ง คำแนะนำ นโยบาย คำชี้แจงของผู้รับใบอนุญาต ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดแผนงานดำเนินงาน สั่งงาน และมอบหมายงาน ประสานงาน ควบคุม ติดตามของหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียน รับผิดชอบในเรื่องทรัพย์สิน และงบประมาณของโรงเรียน กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ครู อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรง ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษผู้ปฏิบัติงาน ตามขั้นตอน วิเคราะห์ประเมินผล รวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่างๆ ของโรงเรียน นำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นผู้นำในการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อนุมัติผลการสอบทุกระดับการศึกษาในโรงเรียน และรายงานผลการเรียนให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทราบ ภายใน 30 วัน ตั้งแต่อนุมัติผลการสอบ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้รับใบอนุญาตมอบหมาย

3. ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ บริหารและวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำตารางสอน ควบคุมดูแลงานทะเบียนและวัดผล ประเมินผล ควบคุมดูแลการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร ติดตามและแนะนำ การจัดทำโครงการสอน แผนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร สนับสนุนให้มีการพัฒนาการสอน เช่น ใช้อุปกรณ์ เขียนตำราเพื่อการเรียนการสอน ประสานงานระหว่างภาควิชา เสนอความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่าย ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

4. ผู้ช่วยฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ ควบคุมดูแลความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา รับผิดชอบนักศึกษาวิชาทหาร ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ติดตามนิเทศผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละฝ่าย พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่าย ดูแลงานสวัสดิการนักเรียน ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

5. ผู้ช่วยฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ งานธุรการและงานสารบรรณ งานพิมพ์เอกสาร งานการเงินและบัญชี ควบคุมดูแลงบประมาณ รายรับ รายจ่ายของโรงเรียน เงินเดือน กองทุนเงินกู้เพื่อการศึกษา เงินอุดหนุน และเงินสวัสดิการต่างๆ งานบุคลากร สรรหาบุคลากร บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผลงานพิจารณาความดีความความชอบ จัดซื้อจัดจ้าง จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงาน ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

6. ผู้ช่วยฝ่ายบริการการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ ดูแลอาคารสถานที่จัดภูมิทัศน์ในโรงเรียน ดูแลร้านค้า สหกรณ์โรงเรียน ดูแลเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

2.2 การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ขึ้นอยู่กับการจัดการภายในของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเรียกตำแหน่งแตกต่างกัน ส่วนบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยสำคัญ

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ห้ามนำไปใช้เพื่อการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการบริหารของโรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว (จำรัส นองมาก. 2543 : 5)

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารและบริหารงานไม่เป็นระบบ ขาดเทคนิคการบริหารที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารไม่เป็นแบบผู้นำที่ดี ไม่มีทักษะพื้นฐาน ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่เปิดใจให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเอกชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 5) จึงส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ร่วมกันกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จัดโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนในปีการศึกษา 2544 ในทำนองเดียวกับ ปกรณ์ ศรีดอนไผ่ (2530 : 26) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนขาดความรู้ในการบริหารการศึกษา ขาดลักษณะของผู้นำที่ดีและเป็นผู้นำที่ไม่เปิดใจให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำและการจัดบุคลากรไม่ตรงกับงานจึงเป็นเหตุให้ประสบปัญหาในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้

การบริหารเป็นภาระกิจหลักของผู้บริหาร ที่จะต้องกำหนด แบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญการบริหารในการจัดการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในทุกด้าน จึงจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

2.3 แบบผู้นำ

2.3.1 ความหมายของผู้นำ

ในการบริหารองค์การของผู้บริหาร จะประสบความสำเร็จหรือไม่ย่อมสัมพันธ์โดยตรงกับผู้นำ และความสามารถเป็นหลัก ผู้นำนั้นจะต้องมีภาวะเป็นผู้นำตลอดเวลาที่สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎี ทั้งเรื่องศาสตร์และศิลป์ได้อย่างเหมาะสม จึงจะสร้างความร่วมมือ ความ

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศรัทธา การยอมรับจากกลุ่ม ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปนั้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ คำว่าผู้นำ (Leader) มีความหมายกว้างขวางมาก มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้เป็นที่น่าสนใจดังนี้

ภิญโญ สาธร(2523 : 344 – 355) ให้ความหมายของผู้นำว่า

1. ผู้นำคือบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

2. ผู้นำคือ ผู้มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Inter personal relation) ผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (two ways process) คือผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันบางคราวผู้ตามมีอิทธิพลเหนือผู้นำ

3. ผู้นำคือ ผู้ทำหน้าที่แตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป

ในทำนองเดียวกัน Halpin (1966 : 27 - 28) ได้ให้คำนิยามครอบคลุม ความหมายของผู้นำได้อย่างชัดเจนโดยกล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 5 อย่างต่อไปนี้

1. ผู้นำหมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ
2. ผู้นำหมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
3. ผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
4. ผู้นำหมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือตำแหน่งหัวหน้า
5. ผู้นำหมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกระทำ ให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 95) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับ

1. ผู้นำคือ ผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งให้เป็นหัวหน้า
2. ผู้นำคือ ผู้มีอิทธิพล ในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น
3. ผู้นำคือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง
4. ผู้นำคือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ
5. ผู้นำคือ ผู้ซึ่งใช้อิทธิพลมาก ในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หวน พินธุพันธ์ (2528 : 115-116) ให้ความหมายของผู้นำว่า

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ (Decision maker) เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคบหลายๆ คนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้

ชุบ กาญจนประกร (2528 : 119) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leaders) หมายถึง ผู้นำหรือหัวหน้าที่ได้มาซึ่งอำนาจจากตัวบทกฎหมาย ปฏิบัติการของผู้นำแบบนี้ยึดถือเอากฎหมาย ระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การปฏิบัติงาน ขาดความยืดหยุ่นในการที่จะประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องเข้ากับเหตุการณ์

2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leaders) หมายถึง ผู้นำที่มีอำนาจและศิลปในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคคลทั้งหลายทั้งปวงปฏิบัติตามที่ตนประสงค์ได้โดยเฉพาะการสนับสนุนแก่ตนเอง แม้ตัวผู้นำเองจะมิได้มีอำนาจตามตัวบทกฎหมายก็ตาม หากแต่การปฏิบัติตามประสงค์ของผู้นำนั้น เกิดจากศรัทธาและภาวะทางใจเป็นสำคัญ ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมไปทางอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มุ่งสร้างสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องโดยทั่วไป

3. ผู้นำแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Leader) หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ของผู้อยู่ในฐานะตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ ตัวอย่างที่ประจักเด่นชัด ในลักษณะนี้ ได้แก่ องค์พระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการเทอดทูน เคารพ สักการะ จากปวงชนในองค์ประมุขของชาติ หรือประธานสภาผู้แทนราษฎร

นอกจากนั้น กิติ ตยัคคานนท์(2535 : 21) ได้กล่าวว่า "ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจเนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการ ปกครองบังคับบัญชา และนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้"

วินิจ เกตุขำ (2535 : 125) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่เข้าไปมีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อจะช่วยให้เขาเหล่านั้นได้ใช้ความสามารถของคนที่มีอยู่กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ประสบความสำเร็จเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายหนึ่งโดยเฉพาะ

พะยอม วงค์สารศรี (2535 : 231) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาสั่งการรวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิกเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cooley (อ้างใน เมธี ปิลันธนานนท์.2536 : 1) นักการศึกษาชาวอเมริกันคนแรกที่เสนอคำจำกัดความของผู้นำเมื่อปี ค.ศ. 1902 ไว้ว่า "ผู้นำเป็นศูนย์กลางของความเอนเอียงไปจากความเป็นกลางในสังคมนั่นเอง

Tannenbaum (1965 : 24) กล่าวว่า "ผู้นำคือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล โดยผ่านขบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ"

ในขณะที่ Fiedler (1976 : 78 - 79) มีความเห็นว่าผู้นำต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. เป็นผู้ได้รับเลือกจากกลุ่ม

2. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคมมิติ

3. เป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผู้นิเทศ ฯลฯ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม

Richardson และ Balchwin (อ้างในวัชริน นุชนาคา. 2531 : 9 อ้างอิงมาจาก Richardson Balchwin. 1963 : 147) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องว่าบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อโดยเฉพาะพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และได้ใช้อิทธิพลนั้นทำให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นจะเห็นว่า ผู้นำคือผู้ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของ กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 250) ที่กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลที่จะดึงดูดใจหรือจูงใจให้ผู้อื่นในกลุ่มประพฤติตามความคิดเห็นและคำสั่งของตนเองได้ ในขณะที่ อรุณ รักธรรม (2527 : 187) ได้ให้ความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจ

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 : 32 - 33) แบ่งผู้นำดังนี้

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำชนิดนี้คือ ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานใช้หลักการและเหตุผลเป็นเครื่องตัดสินใจ

2. ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำชนิดนี้คือ ผู้นำที่ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ผู้อื่นเสนอจะต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

3. ผู้นำแบบปล่อยตามใจชอบ ผู้นำชนิดนี้คือ ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจกันเองในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่การวางจุดหมาย การแก้ปัญหา และไม่ควบคุมการปฏิบัติงานเท่าที่ควรหรือไม่ควบคุมเลย

อารี เพชรผุด (2530 : 116) ได้อ้าง Vroom เกี่ยวกับแบบของผู้นำอยู่ 5 แบบคือ

1. แบบเผด็จการเต็มขั้น (First autocratic style) คือการตัดสินการกระทำโดยผู้นำเท่านั้น ข้อมูลหรือรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหา ผู้นำคิดคนเดียว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แบบเผด็จการขั้นรองลงมา (Second autocratic style) คือ ผู้นำตัดสินใจเองแต่ยังรับฟังข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง

3. ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาขั้นต้น (First consultative style) คือผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลไม่ใช่เป็นกลุ่ม

4. ผู้นำทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาขั้นรอง (Second consultative style) คือผู้นำใช้วิธีแก้ปัญหาให้กลุ่มร่วมกันตัดสินใจ การกระทำเช่นนี้ก็เพื่อจะปรึกษากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการหาวิธีแก้ปัญหา แต่การตัดสินใจเป็นของผู้นำ

5. ผู้นำแบบนี้เป็นประชาธิปไตย (Group – decision – making style) คือการตัดสินปัญหาขั้นสุดท้ายของกลุ่ม ผู้นำจะเสนอปัญหาให้กลุ่มถกเถียงกันหาวิธีแก้ปัญหา และหาข้อยุติ

นอกจากนั้น อารี เพชรผุด (2530 : 117) ยังได้กล่าวถึง แบบของผู้นำตามแบบของ Bass และ Valenzi ซึ่งได้กล่าวถึงแบบของผู้นำไว้ใกล้เคียงกันดังนี้คือ

1. ผู้นำที่ชอบบอก ชอบสั่ง (Directive)

2. ผู้นำที่มีทักษะ (Manipulation) เป็นผู้นำไม่ค่อยตรงไปตรงมา มักจะพูดอะไรที่แปลได้หลายอย่าง

3. ผู้นำที่เป็นที่ปรึกษา (Consultation) เขาจะปรึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้มาซึ่งมาข้อมูลต่าง ๆ แต่ตัดสินใจเอง

4. ผู้นำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ (Participation) ผู้นำแบบนี้จะใช้กลุ่มผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมในการตัดสินใจ

5. ผู้นำที่ทำตัวเหมือนกับเป็นผู้แทน (Delegation) เมื่อมีปัญหาก็มอบหมายให้อยู่ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาไปเลย

กิติ ตยัคคานนท์ (2535 : 49 - 51) ได้อ้างถึงลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบของ Willim J. Reddin ว่า โดยธรรมชาติมนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัวเอง 4 แบบดังนี้

1. **แบบมุ่งเกณฑ์** (Separated)

เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง จึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ จึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมากเนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงาน หรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูง หรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคน

2. **แบบมุ่งงาน** (Dedicated)

เป็นแบบของงานคนที่เอาการเอางาน ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ สนใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่นไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่นจึงไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่าเป็นคนเอาการงาน แต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

3. **แบบมุ่งสัมพันธ์** (Related)

เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่น ไม่อวดตัว ทำอะไรไม่อยากให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการงาน นั่นก็คือ บุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างาน ถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาที่หลัง

4. **แบบมุ่งประสาน** (Integrated)

เป็นลักษณะของคนที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อม ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิผลสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูง พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

นอกจากนั้น เมธี ปิลันธนานนท์ (2536 : 13 - 14) ได้วิเคราะห์สภาพผู้นำในวงงานต่าง ๆ ของประเทศไทยมีลักษณะหลายแบบดังนี้

1. ผู้นำแบบเลี่ยงงาน เป็นผู้นำที่ขาดความสนใจความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บางครั้งนอกจากเลี่ยงงานแล้ว ยังขัดขวางไม่อยากให้ผู้อื่นปฏิบัติงานเสียอีก เช่น ไม่ให้ความร่วมมือปิดบังข้อเท็จจริง และอื่น ๆ ซึ่งจะพบในหน่วยงานใหญ่ ๆ และหน่วยงานที่เก่าแก่เสมอ ๆ

2. ผู้นำที่เอาแต่ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น ผู้นำเช่นนี้มีลักษณะใกล้เคียงแบบที่ 1 มากคือจะไม่สนใจในความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะถือว่าตนเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้น จะไม่นำไปผูกพันกับปัญหาต่าง ๆ จะเข้มงวดและสนใจเรื่องหยุมหยิมและเรื่องปลีกย่อย

3. ผู้นำเยี่ยงนักบุญ เป็นผู้นำอีกแบบหนึ่งที่พบได้ในสังคมไทยหลาย ๆ หลายงาน คือเป็นผู้นำที่มีเมตตาจิต เอาแต่คำนึงและห่วงใยในความสัมพันธ์อันดี และความรู้สึกชื่นชอบของผู้ร่วมงานเหนือเป้าหมายของงานหรือสิ่งอื่นใด โดยปรารถนาจะเป็น "คนดี" เสียจนไม่กล้าโต้แย้งการกระทำใด ๆ แม้แต่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เขาไม่เห็นด้วย การบริหารงานตามแบบผู้นำชนิดนี้ทำให้การบริหารของหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ คือ ผลิตผลต่ำ เพราะผู้นำไม่กล้าตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวบุคคล

4. นักพัฒนา เป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดี และสามารถจูงใจผู้อื่นได้ดีรู้ว่างานขั้นแรกเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่วนมากมักจะเป็นผู้ทำงานแบบ "ปิดทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลังพระ" โดยจะมุ่งพัฒนาตัวบุคคล เช่น สอนคนธรรมดาให้เป็นหัวหน้างานได้ โดยไม่มีใครรู้ว่าเขาทำ จนกระทั้งเขาพ้นหน้าที่ไปแล้ว เป็นต้น

5. นักประนีประนอม ผู้นำแบบนี้อาศัยผู้ร่วมงานเป็นเครื่องมือในความสำเร็จของตน โดยพยายามให้เกิดการประนีประนอมกันระหว่างผู้ร่วมงานแต่ตนองก็ไม่มีความสามารถที่จะนำความคิดเห็นที่ขัดกับมาผสมผสานเข้าด้วยกันได้และไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยว่าจะทำอย่างไรใช้อย่างใด จึงเป็นคนแบบโลเลแกว่งไกวไม่อยู่กับร่องกับรอย

นอกจากนั้น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 89 – 92) ได้แบ่งแบบผู้นำโดยพิจารณาจาก วิธีการที่จะมาซึ่งตำแหน่งหรือได้ครองตำแหน่ง ซึ่งแบ่งได้ 3 แบบคือ

1. ผู้นำแบบสถานะ (Status Leaders) เป็นผู้นำที่เกิดจากได้ดำรงตำแหน่ง เป็นผู้นำที่บุคคลอื่นเลือกอาจโดยชาติกำหด หรือแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ผู้นำประเภทนี้มักจะบริหารงานแบบเผด็จการ หรืออัตตาธิปไตย

2. ผู้นำแบบฉุกเฉินชั่วคราว (Emergent Leaders) เป็นผู้นำที่เกิดจากความฉุกเฉินหรือเกิดจากการเลือกของกลุ่มชนในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่ เพราะขาดผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่คาดหวังได้ หรือบุคคลที่รู้เรื่องเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่และสามารถช่วยเหลือกลุ่มได้

3. ผู้นำโดยความเสน่หา (Charismatic Leader) เป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกอยากที่จะยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม มีบุคลิกที่คนพิเศษแล้วอยากยกย่องนับถือ ผู้นำประเภทนี้มีลักษณะพิเศษที่ทำให้คนอื่นคล้อยตามได้โดยง่าย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงชัย จารุภูมิ (2535 : 79) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมปฏิบัติตนเป็นผู้นำในฐานะผู้ประสานงานอยู่ในระดับมากซึ่งมีความเห็นแตกต่างไปจากนักวิชาการอื่นๆ ในขณะที่ Chamers และคณะ (อ้างใน โกวัฒน์ เทศบุตร, 2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ผู้นำแบบมุ่งงานทำงานทั้งที่มีแบบแผนและไม่มีแบบแผนได้ผลดีกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในการทำงานประเภทที่มีการต่อรอง กลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ทำงานได้ผลดีกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน โดยที่ในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีบรรยากาศในการทำงานดีกว่าในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน

อิทธิชัย ธนเศรษฐ์ (2537 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ มีแบบภาวะผู้นำหลักเป็นแบบ "ให้มีส่วนร่วม"อันดับสองเป็นแบบ "เสนอความคิด" อันดับสามเป็นแบบ "สั่งการ" และไม่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบภาวะผู้นำหลักแบบ "มอบหมาย"

2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษามีความยืดหยุ่น หรือพิสัยในการใช้ แบบภาวะผู้นำ "สามแบบ" มากที่สุด อันดับสอง มีภาวะผู้นำ "สองแบบ" อันดับสามมีภาวะผู้นำ "สี่แบบ" และไม่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบภาวะผู้นำเพียงแบบเดียว

3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเพราะสามารถปรับใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2522 : 112-113) ได้วิจัยการวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่าพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เน้นงานมากกว่าความสัมพันธ์จึงทำให้มีความเป็นผู้นำแบบมุ่งงานสูงกว่าแบบอื่นๆ

กสานติ์ วณิชชานนท์ (2539 : 69) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จากความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนจำนวน 455 คน พบว่า "ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นแบบประสานประโยชน์เป็นหลัก มากกว่ายึดสถาบันเป็นหลัก หรือยึดตัวบุคคลเป็นหลัก" ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงชัย จารุภูมิ (2535 : 79) พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นแบบประสานงานในระดับสูง ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นลักษณะที่ดีควรรักษาไว้ และทำให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 : 165) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาพบว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้นำแบบสอนแนะมากกว่าแบบอื่นและมีพฤติกรรมแบบมุ่งประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์"

สุเมธ อรุณกมล (2534 : 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า "ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทัศนะของครูอาจารย์ ผู้ช่วย ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับต่ำ"

วิพากย์ โรจนแพทย์ (2536 : 9) ทำการวิจัยเรื่อง ทรรศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มด้านผู้นำในฐานะผู้รู้จักการปรับปรุงในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ด้านผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ด้านผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน และด้านผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีนั้นมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกข้อในแต่ละด้าน และบังคับบัญชา นอกจากนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 96) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า "ผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่นในกลุ่มหรือในองค์การซึ่งเราปฏิบัติอยู่ เป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม ทำหน้าที่ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ เมธี ปิลันธนานนท์ ที่กล่าวไว้ว่าเป็นผู้นำตามแนวของ The Social Role เชื่อว่าผู้นำคือ คนที่แสดงบทบาทอยู่ในกลุ่ม ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีคนเดียว และไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้นำตลอดไป ขึ้นอยู่กับภาวะสังคมในขณะนั้น และแล้วแต่งานที่จะต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งเป็นความเห็นและความต้องการร่วมกัน

จากแบบผู้นำทั้ง 4 แบบ ได้แก่ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ผู้นำส่วนใหญ่ จะมีทิศทางการใช้แบบผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ มากกว่าแบบมุ่งงาน (นิพนธ์ อุทก. 2535 : 79) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ เดชอัมพร (2522 : ง-จ) สะอาด แสงรัตน์ (2520 : 62) และพัฒนา สงวนกล่ำจิตต์ (2526 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้ (ทัศนา แสวงศักดิ์ . 2522 : 112-113) ยังพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของอาจารย์พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของอาจารย์พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยที่เป็นอยู่จริงด้านมุ่งงานสูงกว่าด้านมุ่งสัมพันธ์ ส่วนที่ควรจะเป็นด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าด้านมุ่งงาน

แบบผู้นำตามทฤษฎีของ Reddin

1. แบบหลักในการบริหาร (Dominant Styles) คือลักษณะของแบบการบริหารที่ผู้บริหารใช้อยู่เป็นประจำแบบหลักที่ใช้ในการบริหารนี้จะเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นว่านักบริหารผู้นั้นมีวิธีการทำงานแบบเน้นภาระกิจ การงานหรือเน้นสัมพันธภาพ ผู้บริหารอาจจะมีแบบหลักในการบริหารหลายลักษณะหรืออาจไม่มีเลยก็ได้

2. แบบสนับสนุนในการบริหาร (Supporting Styles) คือ ลักษณะของแบบการบริหารที่มีนักบริหารใช้บ่อย รองลงมาจากแบบลักษณะการบริหารทุกลักษณะเป็นแบบสนับสนุนได้และนักบริหารอาจจะมีแบบสนับสนุนหลายลักษณะ ในขณะเดียวกับอาจจะไม่มีเลยก็ได้

3. แบบรวมในการบริหาร (Styles Synthesis) คือ ลักษณะการบริหารที่เกิดจากพฤติกรรมรวมของนักบริหารต่อภาวะการณ์ต่างๆ ทั้งหมดที่ได้ประสบในการทำงานโดยคิดแยกเป็นคะแนน การเน้นด้านงาน ด้านคน และด้านประสิทธิผลแล้วเป็นแบบรวมเพียงแบบเดียว แม้ว่าจะไม่เห็นได้ละเอียดเท่าแบบหลัก แต่เนื่องจากแบบรวมเป็นผลมาจากพฤติกรรมรวมทั้งหมด จึงสามารถบอกพฤติกรรมสำคัญบางประการที่แอบแฝงอยู่ในตัวของนักบริหารได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สามารถบอกลักษณะการบริหารโดยส่วนรวมของนักบริหารทั้งหมดในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะสำคัญทางทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin

แบบผู้นำตามทฤษฎีสามมิติ (3 – D Theory) ทฤษฎีผู้นำที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น เป็นทฤษฎีที่พิจารณาแบบผู้นำมิติเดียว คือมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างหนึ่งกับสองมิติ คือ มิติความสัมพันธภาพกับมิติงานอย่างหนึ่ง แต่ต่อมามีผู้เห็นว่าในการบริหารกิจการใดๆ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนสิ่งหนึ่งที่ควรต้องพิจารณาก็คือประสิทธิผลจึงได้เพิ่มมิติที่สามเข้าไปอีกมิติหนึ่งคือมิติประสิทธิผล (Effectiveness) กลายเป็นทฤษฎีใหม่อีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า "ทฤษฎีสามมิติ" (3 –D Theory) ผู้เสนอทฤษฎีนี้ คือ William & Reddin แห่งมหาวิทยาลัยบลอนสวิค (University of New Bronswick) ประเทศแคนาดา (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 85)

ก่อนจะมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ที่จะนำไปสู่การวิจัยตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin ได้มีงานวิจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ งานวิจัยของรัฐ โอไฮโอ พบว่า พฤติกรรมผู้นำสามารถจำแนกเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ แม้แต่งานวิจัยของ Blake and Mouton ก็ได้ให้ความสำคัญแก่พฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ เช่นเดียวกัน ต่อมา Reddin ได้ศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติม และเสนอไว้ในทฤษฎีของเขาว่าควรจะเพิ่มเติมมิติมุ่งประสิทธิผลเข้าไปอีกหนึ่งมิติ ดังนั้นทฤษฎีของ Reddin จึงได้ชื่อว่า ทฤษฎี 3 มิติ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 86 อ้างอิงมาจาก Reddin. 1970 : 238)

พฤติกรรมผู้นำเสนอ ตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 114 อ้างอิงมาจาก Reddin. 1970 : 30 - 32) ได้กล่าวถึงผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. **แบบมุ่งเกณฑ์** เป็นแบบผู้นำหรือแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ลักษณะของผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำแบบปลีกตัวสนใจมากในเรื่องการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ชอบใช้การรายงานมากกว่าการพูดคุย ใช้การสื่อสารน้อยในทุกทางชอบมองอดีตยิ่งกว่าปัจจุบัน เช่น ชอบพูดว่าที่แล้วมาเรื่องนี้เคยทำอย่างไรชอบมององค์การที่สังกัดอยู่ในลักษณะรวมๆ ยิ่งกว่าที่จะคำนึงถึงสมาชิกเป็นรายบุคคลเนื่องจากผู้นำแบบนี้ต้องการรักษาสิ่งต่างๆ ไว้ จึงให้ความสนใจมากในเรื่องกฎเกณฑ์และกรรมวิธีต่าง ๆ โดยธรรมชาติแล้วผู้นำแบบปลีกตัวจะตีค่าคนอื่นจากความผูกพัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารแบบนี้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงควรจะเป็นคนฉลาด แต่สำหรับคนอื่นไม่จำเป็น ในการทำงานในรูปคณะกรรมการผู้นำแบบปลีกตัวจะใช้วิธีการประชุมสภา คือ ต้องปฏิบัติไปตามระเบียบวาระ หากเกิดกรณีที่มีการกระทำผิดพลาดเกิดขึ้นกับผู้บริหารประเภทนี้ก็จะใช้วิธีการควบคุมมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งผู้นำแบบปลีกตัวจะพยายามอ้างกฎระเบียบเป็นเครื่องมือ ผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของผู้นำแบบนี้มักมีความรู้สึกว่า ผู้บริหารมีความตระหนักและให้การยอมรับการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเกินไป

กล่าวโดยสรุป สำหรับพฤติกรรมผู้นำแบบปลีกตัว เป็นการทำงานอย่างระมัดระวังเป็นนักอนุรักษ์นิยม เจ้าระเบียบชอบการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่า การพูดจากันยึดกระบวนการและข้อเท็จจริง ชอบวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ยึดความถูกต้องแน่นอน ไม่ชอบการยืดหยุ่น มีความสุขุมรอบคอบ อดทน ใจเย็น สุภาพสงบเสงี่ยม ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบนี้อาจเหมาะกับงานการบริหาร การบัญชี สถิติงานวิจัยและงานออกแบบทางด้านวิศวกรรม เป็นต้น

2. **แบบมุ่งงาน** เป็นแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานต่ำ คือเป็นผู้นำประเภทอุทิศตนให้แก่งานหรือบุกงาน พฤติกรรมแบบที่มีลักษณะเป็นการควบคุมคนอื่น ชอบให้คำแนะนำด้วยวาจาแก่ลูกน้อง ในการใช้คำพูดนั้นหากเลือกได้ก็จะใช้คำว่า "ทำเดี๋ยวนี้" และหากเป็นไปได้ก็จะเลือกใช้วิทยาการต่าง ๆ มากกว่าที่จะใช้คน ผู้นำประเภทนี้ดีค่าลูกน้อง ด้วยการพิจารณาผลงานหรือผลผลิต และประเมินค่าผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้อำนาจ การทำงานในรูปของคณะกรรมการผู้นำแบบมุ่งงานจะแสดงบทบาทอย่างกระตือรือร้น ในเรื่องความคิดริเริ่ม การประเมิน การแนะนำ ในกรณีมีการขัดแย้งเกิดขึ้นก็จะจัดการด้วยการบังคับและจัดการกับสถานการณ์ร้ายแรงด้วยการเข้าครอบงำ ผู้บริหารเชื่อว่าการให้รางวัลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพลต่อคนอื่นและลดการที่คนอื่นจะมีอิทธิพลต่อตนเอง และยังเชื่อว่าการลงโทษเป็นมาตรการสำคัญที่จะหยุดยั้งการกระทำที่ไม่ควรทำ การลงโทษที่ร้ายแรงที่สุดในความคิดของผู้นำประเภทมุ่งงานก็คือ การปลดออกจากตำแหน่ง ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานลูกน้องมักร้องว่าขาดข่าวสารข้อมูลในการทำงาน ผู้นำแบบนี้ดีค่าของคนต่ำ จุดอ่อนสำคัญก็คือ กลัวลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ทำงานหรือทำให้ผลงานต่ำ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะสำคัญของผู้นำแบบมุ่งงานก็คือ ความแน่วแน่ ความเชื่อมั่น ความขยันขันแข็ง มีการกำหนดงานของแต่ละบุคคล มีความรับผิดชอบสูง มีการกำหนดมาตรฐานของงาน เชื่อมั่นตนเอง มีความอิสระ ทะเยอทะยาน ชอบใช้การให้รางวัลและการลงโทษ การควบคุมถือว่างานต้องมาก่อนสิ่งอื่น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับการบริหารงานผลิตที่ต้องการกำหนดทิศทาง การบริหารการขายเป็นต้น แต่ไม่เหมาะกับงานในสถานการณ์ที่สามารถใช้อำนาจได้น้อย เพราะในสถานการณ์เช่นนั้น ผู้บริหารแบบนี้ไม่สามารถบอกให้ใครทำอะไรได้

3. **แบบมุ่งสัมพันธ์** เป็นแบบผู้นำในการบริหารที่ให้ความสำคัญ ในเรื่องความมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง แต่ให้ความสำคัญในเรื่อง ความสำเร็จของงานต่ำ ผู้บริหารหรือผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์เป็นผู้ที่ยอมรับได้ทันทีที่พบกัน ชอบคุยกับผู้อื่นนาน ๆ เพื่อว่าจะได้รู้จักกับผู้ร่วมงานได้ดีขึ้น จะทำให้ได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์มากมาย จากลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ค่อยวิตกกังวลในเรื่องเวลามากนัก มีเวลาทำความรู้จักกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลที่บริหารต้องการคุยด้วย มององค์การว่าเป็นระบบของสังคมอย่างหนึ่ง ชอบประเมินค่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการพิจารณาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นเข้าใจคนอื่นได้ดี และประเมินค่าผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยข้อเท็จจริงที่ว่าผู้บริหารนั้นให้ความอบอุ่นแก่ลูกน้องเพียงใดในการทำงานในรูปคณะกรรมการ ให้ความสนับสนุนคนอื่น ๆ มากที่ให้ความร่วมมือกันดี ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ทำตนเป็นตัวอย่าง อีกส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้นำทำให้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นผ่านไป และลบความขัดแย้งให้ราบรื่นได้ด้วยการทำเป็นพึงพอใจในยามเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้ง ก็จะย่อมทำตามผู้อื่น ไม่ชอบใช้การลงโทษ เมื่อใดที่ผู้นำประเภทนี้ให้ความสำคัญแก่คนมากเขาก็จะลดความสำคัญขององค์การและความสำคัญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ลง จุดอ่อนของผู้นำแบบนี้ก็คือ ชอบโอดครวญและกลัวว่าคนอื่นจะไม่ให้ความสำคัญแก่ตน สิ่งที่กลัวที่สุด ก็คือความขัดแย้งนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ การให้ความสำคัญแก่คน การพัฒนาคนไม่ชอบพิธีรีตอง เป็นคนเรียบร้อยชอบการสนทนา มีลักษณะเป็นมิตรกับทุกคน ชอบการสร้างบรรยากาศให้มีความรู้สึกมั่นคง พฤติกรรมแบบนี้เหมาะกับงานทางด้านวิชาการการจัดการงานวิชาชีพต่าง ๆ งานฝึกหัดงานพัฒนา ตำแหน่งหน้าที่ที่ประสานกับคนหรือหน่วยงานอื่น ๆ

4. **แบบมุ่งประสาน** เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานและให้ความสำคัญแก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูง จึงเป็นพฤติกรรมบริหารที่ประสานการมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน เป็นผู้นำที่ชอบเข้ามีส่วนร่วมในการทำงานทั้งเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ชอบติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นโดยการจัดตั้งกลุ่มมีการประชุมการติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง (Two – way Communication) มุ่งอนาคตมากกกว่าอดีตหรือปัจจุบัน เพราะเป็นผู้นำที่ไม่หวงอำนาจ ชอบการทำงานเป็นทีม ใช้ทีมงานและวิธีการต่างๆ เพื่อประสานความต้องการในตัวบุคคลกับความต้องการด้านเทคโนโลยี การตัดสินใจหรือประเมินค่าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจากความเต็มใจในการร่วมทีมงาน และตัดสินผู้บริหารจากทักษะในทีมงาน คณะกรรมการผู้บริหารประเภทนี้จะมีความกระตือรือร้นในการทำมาตรฐานการทำงานของทีม การตรวจสอบผลงานของทีม ความมุ่งหมายและการจูงใจทีมงาน ในเรื่องความขัดแย้งผู้นำช่วยที่ตรวจสอบดูสาเหตุยิ่งกว่าที่จะหลีกเลี่ยง ในสถานการณ์รุนแรงจะเลื่อนการตัดสินใจไปก่อน ผู้บริหารแบบประสานมีวิธีการควบคุมคนอื่น โดยการเสนอข้อยุติง่าย ๆ หรือไม่ก็ใช้วิธีการประนีประนอมเข้าช่วยเพราะการใช้วิธีประสานเป็นกลุ่มจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้สึกว่าถูกบีบบังคับและโดยเหตุที่ผู้นำใช้วิธีการจูงใจ ไม่ชอบการลงโทษ ดังนั้นการลงโทษที่ดีที่สุดที่ผู้นำพอจะทำได้จึงมีเพียงการทำให้ผู้ถูกลงโทษได้รับการยอมรับ อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งผู้บริหารก็ตีค่าของความต้องการเป็นอิสระต่ำมาก และใช้วิธีการให้เข้ามีส่วนร่วมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้งานมีประสิทธิผลน้อยลงสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลัวที่สุดเกี่ยวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง กลัวว่าจะไม่ได้เข้ามีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ส่วนสิ่งที่กลัวที่สุดเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ เกรงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับความไม่สบายใจ

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งประสานงาน ได้แก่ การกำหนดอำนาจ หน้าที่ของบุคคลจากความมุ่งหมาย อุดมคติ เป้าหมาย และนโยบาย เป็นผู้ประสานความต้องการของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ ต้องการมีส่วนร่วมสนใจวิธี สร้างการจูงใจ ฯลฯ

แบบผู้นำ หรือ แบบการบริหารดังกล่าวนี้ มีปัญหาว่าแบบใดที่เป็นแบบในอุดมคติ กล่าวคือ เป็นแบบที่ให้ประสิทธิผลสูงสุดสอดคล้องด้วยกันว่า ไม่มีแบบผู้นำหรือแบบการบริหารแบบใดแบบหนึ่ง แบบเดียวสามารถให้ประสิทธิผลในการบริหารสูง โดยธรรมชาติของมันเองยิ่งกว่าแบบอื่น การมีประสิทธิผลสูงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างหาก

ในการวิเคราะห์แบบผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของ Reddin ดังได้กล่าวมาแล้วว่า จากการวิเคราะห์พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งนำไปสู่ลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ของ Reddin และ Reddin มีความเห็นว่า ควรจะเพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก และจะนำไปสู่การวิเคราะห์ผู้นำ 8 แบบ ตามทฤษฎี 3 มิติ

มิติทั้ง 3 ของ Reddin ได้แก่ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ . 2525 : 86 อ้างอิงมาจาก Reddin. 1970 : 238)

1. มิติมุ่งงาน (Task Orientation)
2. มิติมุ่งสัมพันธ์ (Relation Orientation)
3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness)

พฤติกรรมผู้นำ 3 มิติมีรายละเอียดดังนี้

1. **มิติมุ่งงาน** เป็นพฤติกรรมกระตุ้นผู้นำระหว่างความสัมพันธ์ของผู้นำ และสมาชิกในหน่วยงานที่มุ่งงานเป็นหลักโดยที่ผู้นำสามารถสร้างรูปแบบในการจัดหน่วยงาน สร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารและกระบวนการที่ดีเพื่อความสำเร็จของงาน (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2525 : 98) สอดคล้องกับความคิดของ Halpin (1960 : 86) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมมุ่งงานว่าหมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มเพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบายการติดต่อสื่อสาร และวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. **มิติมุ่งสัมพันธ์** เป็นพฤติกรรม ผู้นำที่มุ่งเป็นความสัมพันธ์ภายในกลุ่มสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและความต้องการของมนุษย์ มุ่งรักษาขวัญและกำลังใจเพื่อให้กลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างดี (เขียน และหนุ่ม. 2528 : 12 - 13) สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Halpin (1957 : 169) ให้ความหมายของมิติมุ่งสัมพันธ์ไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมายไว้วางใจกันมีความนับถือซึ่งกันและกันความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน เป็นไปอย่าง อบอุ่นและเป็นกันเอง

3. **มิติมุ่งประสิทธิผล** เป็นพฤติกรรม ผู้นำที่ยึดสถานการณ์เป็นหลัก เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสถานการณ์ ถ้าสถานการณ์เหมาะสมพฤติกรรมการบริหารงานจะมีประสิทธิผลสูง ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมบริหารงานที่มีประสิทธิผลต่ำ ผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลสูงจึงควรปรับเปลี่ยนสถานการณ์ในการบริหารงานที่เหมาะสม โดยให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

แบบผู้นำของผู้บริหารมีได้หลายแบบ หลายลักษณะ สามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อม และปัจเจกบุคคล แบบของผู้บริหาร จะสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้นำได้เป็นอย่างดี มีนักการศึกษาหลายท่านให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำแบบต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาพอสังเขปดังนี้

1. **แบบผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม** ทฤษฎีในกลุ่มนี้แบ่งแบบผู้นำไว้ตามพฤติกรรมในการเป็นผู้นำของการใช้อำนาจผู้นำไว้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 60)

1.1 แบบผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจ ผู้นำแบบนี้คำนึงถึงลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำเป็นสำคัญมีการแจกแจงผู้นำในประเภทนี้ไว้หลายประการดังที่ วัชรินทร์ นุชนาคา (2531 : 11 อ้างอิงมาจาก Buchele.1977 : 175) ได้กล่าวถึงผู้นำประเภทนี้ว่ามี 9 แบบ คือ

1.1.1 แบบอัตตาธิปไตยเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ประเภทสั่งการอย่างเดียว โดยถือว่าผู้บังคับบัญชาต้องรับฟัง และมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่ง การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียว คือ จากบนลงล่าง

1.1.2 แบบอัตตาธิปไตยแบบเมตตา มีลักษณะเป็นผู้นำแบบพ่อ คือมีอำนาจสั่งแต่ก็กระทำอย่างนุ่มนวล สนใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.3 แบบราชการ เป็นผู้นำประเภทยึดธรรมเนียมปฏิบัติไม่คิดถึงตัวบุคคลไม่สร้างสรรค์มักอ้างระเบียบข้อบังคับ คำสั่งตลอดเวลา การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชามีขั้นตอนมาก

1.1.4 แบบปล่อยให้ร่วม เป็นแบบที่ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ ร่วมดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาของผู้นำในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำแบบนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เน้นตัวบุคคลและเน้นกลุ่ม

1.1.5 แบบปล่อยตามใจ เป็นผู้นำประเภทเฉื่อย ถือว่าปัญหาที่เกิดมาย่อมจะหมดไป ถ้าไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว เห็นว่าฝ่ายบริหารไม่ควรรีบตัดสินใจรวดเร็วเด็ดขาด หรือก้าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่างเกินไป ควรปล่อยให้ทุกอย่างค่อยเป็นค่อยไปแล้วจะดีเอง ผู้นำประเภทนี้ส่วนมากไม่ค่อยทำอะไร

1.1.6 แบบบารมี เป็นผู้นำที่มีลักษณะจูงใจ เป็นส่วนตัวมีความฉลาดหรือเชี่ยวชาญด้านเทคนิคบางอย่าง สามารถควบคุมหรือผลักดันสภาพการณ์ โดยที่เป็นแรงดลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและทำตามผู้ใต้บังคับบัญชายินดีทำตามโดยไม่ต้องบังคับ

1.1.7 แบบเทคนิค ผู้นำประเภทนี้ตัดสินใจและนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพราะอาศัยความรู้ความสามารถทางวิชาการที่เหนือกว่าความรู้ความสามารถที่มีจริงหรือไม่สำคัญ แต่ผู้นำจะอ้างว่าตนมีการสื่อสารมุ่งวิธีการทำงานเป็นส่วนใหญ่ มักไม่ยุ่งเรื่องที่ไม่ใช่เทคนิค โดยปล่อยให้ผู้ช่วยปฏิบัติแทน

1.1.8 แบบชุมชนวิชาการ ผู้นำประเภทนี้มักมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน จึงมีลักษณะเป็นเพียงร่วมงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารเป็นแบบตามใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะติดต่อได้โดยตรง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประสานงาน และให้บริการที่จำเป็นแก่กลุ่มมากกว่าจะเป็นผู้ควบคุม

1.1.9 แบบการเมือง ผู้นำประเภทนี้มีสถานภาพ อำนาจอยู่ในระดับสูงขององค์การหรือในวงการอื่นๆ เป็นลักษณะผู้อุปถัมภ์หรือคุ้มครองช่วยแก้ปัญหาและรักษาผลประโยชน์ให้พวกตน

Likert (ภรณี กีร์ตบุตร. 2539 : 162 อ้างอิงมาจาก Likert. 1967 : 4 - 10) เป็นนักคิดสำคัญอีกคนหนึ่ง ได้เสนอประเภทของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม โดยมองในแง่ของความเชื่อถือที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะการใช้แรงจูงใจที่เรียกว่า ระบบ 4 คือ ระบบการใช้อำนาจ ระบบเมตตา ระบบการให้เข้าร่วมปรึกษาและระบบการให้เข้าร่วม

2. **แบบผู้นำตามลักษณะการเน้น** แนวความคิดในประเภทนี้อยู่ที่ว่ามีการเน้นตัวผู้นำหรือเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก การบริหารงานนั้นคำนึงถึงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นเกณฑ์ หรืออาจเน้นจุดที่งานหรือผู้บังคับบัญชา แบ่งผู้นำออกได้เป็น 2 แบบคือ

2.1 แบบเน้นงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบเน้นงานเป็นประเภทกำหนดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและสอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิดว่าปฏิบัติตามที่กำหนดให้หรือไม่ มีการใช้สื่อจูงใจต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ผลมาก ๆ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนผู้นำแบบเน้นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำประเภทเน้นปัญหาส่วนตัวและเน้นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้ ในกรณีนี้ผู้นำเป็น ฝ่ายกำหนดวัตถุประสงค์แล้วแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความต้องการให้เสรีภาพพอสมควรในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ซึ่งผู้นำแบบนี้ก่อให้เกิดผลดีกว่า การผลิตสูงกว่า ขาดงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อยกว่า ทัศนคติและผลเสียหายน้อย แบบเน้นผู้บังคับหรือเน้นตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำประเภทนี้มักพิจารณาว่าในการควบคุมบังคับบัญชานั้นยึดแบบผู้บังคับบัญชาเป็นเกณฑ์หรือคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก

3. **แบบผู้นำตามแนวความคิดผู้นำ 2 มิติ** นักคิดกลุ่มนี้จัดประเภทผู้นำพิจารณาองค์ประกอบ 2 อย่างเป็นเกณฑ์ โดยเสนอให้พิจารณาผู้นำในเรื่องความสนใจในตัวบุคคลเป็นองค์ประกอบที่ 1 และควรมีส่วนริเริ่มในโครงการเป็นองค์ประกอบที่ 2 โดยคำนึงถึงระดับความมากน้อยขององค์ประกอบทั้งผู้นำประเภทนี้เน้นความสนใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามพัฒนาบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน การสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง การเข้าร่วมสูง ผู้นำที่เน้นโครงสร้างในการปฏิบัติงานมากนั้น เป็นผู้กำหนดบทบาทของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมอบหมายส่งเสริมให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนริเริ่มโครงการปฏิบัติงาน ส่วนผู้นำที่เป็นองค์ประกอบทั้ง 2 นี้ ก็จะมีลักษณะในทางตรงกันข้าม

4. **แบบผู้นำตามทฤษฎีข่ายการบริหารของ** Blake and Mouton อรุณ รักธรรม (2522 : 341 อ้างอิงมาจาก Blake and Mouton. 1978 : 110) กล่าวว่าแนวทฤษฎีตามนี้มีองค์ประกอบ 2 อย่าง ที่ต้องพิจารณาเช่นกัน แต่ได้กระจายให้ก้าวหน้าขึ้น โดยอาศัยข่ายตารางที่ซับซ้อนมากขึ้นมีอาศัยความมากน้อยเพิ่มขึ้น องค์ประกอบ 2 อย่างนี้ คือ ความสนใจในตัวบุคคลและความสนใจในการทำงาน โดยแบ่งผู้นำเป็น 5 แบบ คือ

4.1. แบบไม่เอาไหน เป็นผู้นำที่ไม่สนใจงานใช้ความพยายามน้อยมากในปฏิบัติงานให้ได้ผล

4.2 แบบงานอย่างเดียว เป็นผู้ที่เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างมาก แต่สนใจพัฒนาปรับปรุงขวัญกำลังใจและความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก

4.3 แบบบันเทิงสโมสร เป็นผู้นำที่เน้นการส่งเสริมความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่สนใจงาน

4.4 แบบทีม เป็นผู้นำที่เน้นทั้งการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจ พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสบายใจ สนใจการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานน่าสนุก

4.5 แบบครึ่งทาง เป็นผู้นำที่เน้นทั้งการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจแต่เน้นในระดับปานกลางไม่กระตือรือร้น เป็นผู้นำแบบเลือกทางสายกลาง

5. **แบบผู้นำตามทฤษฎีสถานการณ์** ทฤษฎีกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าน่าจะมีสภาพการณ์บางอย่างที่ช่วยเอื้ออำนวย ให้เกิดแบบผู้นำขึ้นมาได้ คือ พฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นแบบผู้นำที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ หมายถึง ผู้นำจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประพฤติปฏิบัติในงานประเภทใดก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะกำหนดออกมาว่าลักษณะผู้นำควรจะแสดงอย่างไร ในทฤษฎีแบบผู้นำตามสถานการณ์นี้ Fiedler (วุฒิชัย อำพงศ์. 2520 : 302 อ้างอิงมาจาก Fiedler. 1967 : 378) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสภาพการณ์โดยการสร้างแบบผู้นำขึ้น 2 แบบ คือ แบบมนุษยสัมพันธ์เป็นแบบที่ผู้นำไม่สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ชอบมากที่สุด และชอบน้อยที่สุด พบว่าในแบบผู้นำที่จะมีประสิทธิพลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหรือมิติที่สำคัญ 3 ประการ (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 417) ดังต่อไปนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่สุด ในการที่จะกำหนดสถานการณ์ให้เป็นที่น่าพอใจ

2. ระดับโครงสร้างของงาน เป็นตัวแปรสำคัญอันดับ 2 ที่สร้างความพอใจในสถานการณ์นั้น

3. อำนาจในตำแหน่งของผู้นำ ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ จะเป็นตัวแปรที่สำคัญอันดับ 3 ของสถานการณ์นั้น

ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่ตัวแปรทั้ง 3 ประการนี้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมแล้ว ผู้นำสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาและเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในแต่ละโรงเรียนรวม 48 แห่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ จำนวน 48 แห่ง เป็นผู้บริหารโรงเรียน 48 คน อาจารย์จำนวน 2,379 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารจำนวน 48 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนอีกกลุ่มหนึ่ง คือกลุ่มครูจาก 48 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 จำนวนครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผดุงประชาพณิชยการ	37	5
เทคนิคพณิชยการ	16	2
เทคนิคบริหารธุรกิจยะลา	22	3
ยุวชิตบริหารธุรกิจปัตตานี	27	4
พณิชยการสงขลา	9	1
เทคโนโลยีช่างกลสงขลา	10	1
บริหารธุรกิจวิทยา	32	4
บริหารธุรกิจสงขลา	38	5
วชิราโปลีเทคนิค	56	7
สงขลาเทคโนโลยี	112	15
หาดใหญ่อำนวยวิทย์บริหารธุรกิจ	38	5
เทคนิคแจ้งบริหารธุรกิจ	26	3
สหตรังวิทยา	38	5
เพชรสยามพณิชยการ	35	5
ช่างกลเทคโนโลยีภาคใต้	37	5
อุดมศึกษาพณิชยการ	45	6
ช่างอุตสาหกรรมหาดใหญ่	44	6
พณิชยการหาดใหญ่	145	19
เทคนิคธุรกิจบัณฑิต	50	7
จรัสพิชากรอาชีวศึกษา	45	6
เทคโนโลยีกระบี่	11	1
นครอาชีวศึกษา	115	15
นครพณิชยการ	82	13
ภูเก็ตเทคโนโลยี	53	7
พัทลุงบริหารธุรกิจ	23	3
หาดใหญ่บริหารธุรกิจนานาชาติ	21	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เทคนิคสถาปัตย์นครศรีธรรมราช	27	4
ปากพนังพณิชยการ	16	2
เทคโนโลยีทักษิณพณิชยการ	39	4
พณิชยการทุ่งสง	85	11
เทคโนโลยีภาคใต้	45	6
ศรีนุครเทคโนโลยี	37	5
เทคนิคพณิชยการโสภณ	23	3
ส่องแสงพณิชยการ	61	8
พณิชยการพัทลุง	45	6
รักธรรมบริหารธุรกิจ	32	4
ชุมพรบริหารธุรกิจ	16	2
พณิชยการศักดิ์ศิลปิน	16	2
สุธรรมมนตรีเทคโนโลยี	20	3
สิชลพณิชยการ	25	3
หาดใหญ่อำนวยวิทย์พณิชยการ	82	11
อาชีวะดอนบอสโกสุราษฎร์	36	5
โปลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี	94	14
สุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม	82	13
สุราษฎร์เทคโนโลยี	150	20
ระนองเทคโนโลยี	25	3
บริหารธุรกิจภาคใต้	45	6
เทคนิคพณิชยการสยาม	23	3
รวม	**2379**	**280**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และบทความ เอกสารการบรรยายที่เกี่ยวข้อง นำผลมาจากศึกษามากำหนดเป็นเนื้อเรื่องในแบบสอบถาม

2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ เพทาย ซื่อสัจจพงษ์ (2540 : 162-168) เรื่องภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรี ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และ สุรพล ศรแผลง (2540 : ภาคผนวก) เรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ใช้กรอบแนวคิดที่กำหนด สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ดังนี้

1. แบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์
2. แบบผู้นำแบบมุ่งงาน
3. แบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
4. แบบผู้นำแบบมุ่งประสาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 4 แบบ ดังนี้

1. แบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์
2. แบบผู้นำแบบมุ่งงาน
3. แบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
4. แบบผู้นำแบบมุ่งประสาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ และนำไปปรับปรุง แก้ไข

5. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องด้านภาษาของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและชำนาญด้านภาษา ตลอดจนคำแนะนำ นำไปแก้ไขให้สมบูรณ์ จำนวน 5 ท่าน

1. รศ.ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ดร.ณรงค์ พุทธิชีวิน	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
3. ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์	ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ
4. รศ.อมฤต แก้วกัญญาติ	อาจารย์ประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
5. ผศ.โนรี ใจใส่	รองผู้อำนวยการฝ่ายการประกันคุณภาพวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้กรุณาช่วยกัน พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาของเครื่องมือเป็นอย่างดี

6. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไข ให้ถูกต้องและเหมาะสม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ภาคกลาง

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)โดยกำหนดค่าความเชื่อมันดังนี้

แบบมุ่งเกณฑ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

แบบมุ่งงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

แบบมุ่งสัมพันธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

แบบมุ่งประสาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

จากค่าความเชื่อมั่น มีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์กำหนด จึงมีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะนำไปเก็บข้อมูลได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

1. บันทึกเสนอขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ดังที่กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 48 แห่ง

2. การส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอต่อผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 328 ฉบับ แนบจดหมายตอบกลับ พร้อมซองติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ภายใน 4 สัปดาห์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับตามกำหนด ผู้วิจัยได้สอบถามทางโทรศัพท์และส่งแบบสอบถามใหม่ทางไปรษณีย์อีกครั้งหนึ่งรวมถึงติดต่อไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายใน 1 สัปดาห์ ต่อมาปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC$^+$ For Window

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) มีดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึงมีการปฏิบัติมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึงมีการปฏิบัติมาก

2.50 – 3.49 หมายถึงมีการปฏิบัติปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึงมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้วย t - test แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยใช้สถิติดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. หาค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย
3. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. หาค่า t

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ	ผู้บริหาร	48	14.60
	ครู	280	85.40
	รวม	328	100.00
เพศ	ชาย	98	29.90
	หญิง	230	70.10
	รวม	328	100.00
อายุ	20 – 25 ปี	29	8.90
	26 – 30 ปี	88	26.80
	31 – 35 ปี	76	23.20
	36 – 39 ปี	44	13.40
	40 ปีขึ้นไป	91	27.70
	รวม	328	100.00
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	5.20
	ปริญญาตรี	280	85.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	31	9.50
	รวม	328	100.00
ประสบการณ์	1 – 5 ปี	89	27.20
	6 – 10 ปี	124	37.80
	11 – 15 ปี	46	14.00
	16 ปีขึ้นไป	69	21.00
	รวม	328	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 328 คน มีดังนี้

สถานภาพโดยตำแหน่ง พบว่าเป็นผู้บริหารจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ครู จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ พบว่า ผู้บริหารและครูเป็นชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 เป็นหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10

อายุ พบว่าผู้บริหารและครู ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ จบปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40

ประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารและครูมีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้วิจัยนำเสนอดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูโดยภาพรวม ผู้วิจัยได้นำแสดงระดับการปฏิบัติของผู้บริหารดังนี้ คือค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งจัดลำดับที่เพื่อความชัดเจน ปรากฏผลดังแสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้โดยภาพรวม

ข้อ	แบบผู้นำของผู้บริหาร	N = 328		ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D	
1	แบบมุ่งเกณฑ์	3.90	0.62	1
2	แบบมุ่งงาน	3.86	0.63	2
3	แบบมุ่งสัมพันธ์	3.78	0.67	4
4	แบบมุ่งประสาน	3.85	0.66	3

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ มีแบบผู้นำ แบบมุ่งเกณฑ์ เป็นลำดับที่ 1 ($\overline{X}$ = 3.90) แบบมุ่งงาน เป็นลำดับที่ 2 ($\overline{X}$ = 3.86) แบบมุ่งประสาน เป็นลำดับที่ 3 ($\overline{X}$ = 3.85) และแบบมุ่งสัมพันธ์ เป็นลำดับที่ 4 ($\overline{X}$ = 3.78) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้แบบมุ่งเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ข้อ	แบบมุ่งเกณฑ์	N = 328		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ปฏิบัติงานตามแบบและเป้าหมายที่กำหนดในนโยบายของโรงเรียน	4.06	0.75	มาก	2
2	ยึดหลักเกณฑ์และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	4.04	0.77	มาก	3
3	บริหารงานสอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียน	4.09	0.82	มาก	1
4	ดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้	3.99	0.77	มาก	4
5	ชี้แจงวัตถุประสงค์หรือนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินงาน	3.87	0.78	มาก	9
6	กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.92	0.76	มาก	6
7	สั่งงานตามสายงานบังคับบัญชาตามลำดับขั้น	3.89	0.86	มาก	8
8	กำหนดหน้าที่ มอบอำนาจให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน	3.98	0.82	มาก	5
9	การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ	3.90	0.77	มาก	7
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์	3.75	0.88	มาก	10
11	ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.83	มาก	11
12	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	3.67	0.96	มาก	12
	เฉลี่ยรวม	3.90	0.62	มาก	-

ตารางที่ 4.3 พบว่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ แบบมุ่งเกณฑ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 การบริหารงานสอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.09) ข้อ 1 การปฏิบัติงานตามแผนและข้อ 3 เป้าหมายที่กำหนดในนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.06) ข้อ 2 ยึดหลักเกณฑ์และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.04) ตามลำดับ สำหรับข้อที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในลำดับท้ายสุดคือ ข้อ 5 พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.67) ข้อ 1 การตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 3.70) และข้อ 12 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ ($\bar{X}$ = 3.75) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ แบบมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ข้อ	แบบมุ่งงาน	N = 328		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ส่งเสริมให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน	3.69	0.91	มาก	9
2	มอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถ	3.84	0.87	มาก	5
3	จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.67	0.86	มาก	10
4	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดความรวดเร็ว	3.83	0.94	มาก	6
5	สนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน	4.03	0.79	มาก	2
6	มีความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ	4.17	0.76	มาก	1
7	ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.91	มาก	7
8	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลงานทุกครั้งหลังจากมอบหมายงาน	3.74	0.79	มาก	8
9	ได้ใช้ความอดทน สุขุม รอบคอบในการแก้ปัญหา	3.86	0.83	มาก	4
10	แนะนำการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	0.83	มาก	3
	เฉลี่ยรวม	3.86	0.63	**มาก**	-

ตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ แบบมุ่งงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 6 มีความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ ($\bar{X}$ = 4.17) ข้อ 5 สนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.03) ข้อ 10 แนะนะการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ สำหรับข้อที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในลำดับท้ายสุดคือ ข้อ 3 จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.67) ข้อ 1 ส่งเสริมให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 3.69) และข้อ 8 การนิเทศติดตาม ประเมินผลงานทุกครั้งหลังจากมอบหมายงาน ($\bar{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ แบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ข้อ	แบบมุ่งสัมพันธ์	N = 328		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแนวทางการปฏิบัติงาน	3.91	0.89	มาก	3
2	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแนวคิดได้	3.71	0.91	มาก	5
3	มอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเป็นอิสระ	3.69	0.92	มาก	7
4	ปฏิบัติตนเป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน	3.67	0.78	มาก	8
5	ปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค	3.70	0.97	มาก	6
6	ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน	3.97	0.78	มาก	1
7	สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.87	0.94	มาก	4
8	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.86	มาก	2
9	ส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน	3.56	1.00	มาก	9
	เฉลี่ยรวม	**3.78**	**0.67**	**มาก**	-

ตารางที่ 4.5 พบว่าระดับการปฏิบัติเดียวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้แบบมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ข้อ6 ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน ($\bar{X}$ = 3.97) ข้อ 8 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.91) ตามลำดับ สำหรับข้อที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในลำดับท้ายสุดคือ ข้อ9 ส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน ($\bar{X}$ = 3.56) ข้อ 5 ปฏิบัติตนเป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.67) ข้อ 3 มอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเป็นอิสระ ($\bar{X}$ = 3.69) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและลำดับที่เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ แบบมุ่งประสานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ข้อ	แบบมุ่งประสาน	N = 328		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยยึดถือเสียงส่วนรวม	3.76	0.84	มาก	6
2	ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.05	0.87	มาก	2
3	มีการประสานสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน	3.95	0.88	มาก	4
4	ประสานงานในการรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์การ	4.05	0.78	มาก	1
5	รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	0.96	มาก	8
6	มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.96	0.89	มาก	3
7	ใช้กลยุทธ์ในการบริหารที่เป็นระบบ	3.74	0.83	มาก	7
8	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ควรทราบให้แก่บุคลากร	3.84	0.87	มาก	5
9	มีวิธีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา	3.65	0.94	มาก	9
	เฉลี่ยรวม	3.85	0.66	**มาก**	-

ตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ แบบมุ่งประสาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและประสานงานในการรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์การ ($\bar{X}$= 4.05) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ($\bar{X}$= 3.96) ตามลำดับ สำหรับข้อที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในลำดับท้ายสุดคือ ข้อ 9 มีวิธีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา ($\bar{X}$ = 3.65) ข้อ 5 รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.68) ข้อ 7 ใช้กลยุทธ์ในการบริหารที่เป็นระบบ ($\bar{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้เกี่ยวกับแบบผู้นำ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ข้อ	แบบผู้นำของผู้บริหาร	ผู้บริหาร N = 48		ครู N = 280		t-test
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์	4.24	0.38	3.84	0.63	5.94*
2	ผู้นำแบบมุ่งงาน	4.10	0.50	3.81	0.64	2.93*
3	ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	4.12	0.45	3.72	0.68	5.16*
4	ผู้นำแบบมุ่งประสาน	4.15	0.39	3.08	0.68	4.91*

*$P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบ แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน โดยแบบมุ่งเกณฑ์ผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.24) ครู ($\bar{X}$ = 3.84) แบบมุ่งงาน ผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.10) ครู ($\bar{X}$ = 3.81) แบบมุ่งสัมพันธ์ ผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.12) ครู ($\bar{X}$ = 3.72) และ แบบมุ่งประสาน ($\bar{X}$ = 4.15) ครู ($\bar{X}$ = 3.08) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในบทนี้ กล่าวถึงสารสำคัญของการวิจัยทั้งหมดโดยแบ่งออกเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้มีแบบผู้นำแบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ จำนวน 48 โรงเรียน โดยใช้ประชากรของผู้บริหารเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 48 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจำนวน 280 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารแบ่งเป็น 4 แบบ คือ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งประสาน รวมคำถามจำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามจำนวน 328 ชุด ผู้วิจัยได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่นผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นแต่ละแบบดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบมุ่งเกณฑ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

แบบมุ่งงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

แบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

แบบมุ่งประสานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยไปยังผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครู การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นเป็นเวลา 4 สัปดาห์ แบบสอบถามที่ไม่ได้รับกลับคืน ผู้วิจัยติดต่อสอบถามจากผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์ และเดินทางไปรับด้วยตนเองโดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 328 ฉบับ คิดเป็น 100% ของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูจำนวน 328 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแบบของผู้นำโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ โดยภาพรวมและแต่ละแบบดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีแบบผู้นำในระดับการปฏิบัติที่ระดับมากในแบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสาน และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ผู้บริหารมีแบบผู้นำ แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งประสาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแบบมุ่งเกณฑ์พบว่า โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 1 คือ บริหารงานสอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียนสำหรับข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับสุดท้ายคือ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาแบบมุ่งงานพบว่า โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก พิจารณารายข้อพบว่าที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 1 คือ มีความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับสุดท้าย คือการจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติมาก พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 คือ ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน สำหรับข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน

เมื่อพิจารณาแบบมุ่งประสานพบว่า โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติมาก พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ประสานงานในการรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์การ สำหรับข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีวิธีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา

3. เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ดังนี้

เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ โดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแต่ละแบบ พบว่า แบบมุ่งเกณฑ์ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งประสานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้

เปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อพิจารณาแต่ละแบบ

แบบมุ่งเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อที่แตกต่างกันคือ การดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้

แบบมุ่งงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.05 คือ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สำหรับข้อที่ไม่แตกต่างกันคือ ความสนใจในการแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงาน

แบบมุ่งสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การปฏิบัติตนเป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน สำหรับข้อที่ไม่แตกต่างกันคือ การให้ความร่วมมือในการบริหารการศึกษาระหว่างภาครัฐกับเอกชน

แบบมุ่งประสานงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ควรทราบให้แก่บุคลากร สำหรับข้อที่ไม่แตกต่างกันคือ การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญๆ จากผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ เมื่อพิจารณาแต่ละแบบพบข้อมูลน่าสนใจดังนี้

แบบมุ่งเกณฑ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ในแบบมุ่งเกณฑ์ มีการปฏิบัติในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษา มีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการบริหารอย่างเป็นระบบ อาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องทำงานอย่างละเอียดรอบคอบเอาใจใส่งานด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้การวิจัยยังค้นพบว่า ผู้บริหารมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมากแต่อยู่ในลำดับท้ายสุดในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพราะการพิจารณาความดีความชอบ การคัดเลือกบุคคลขึ้นสู่ฝ่ายบริหาร อาจจะใช้ความรู้สึกส่วนตัว และให้โอกาสแก่คนใกล้ชิดมากกว่าบุคคลอื่นโดยทั่วไป ขาดการใช้หลักเกณฑ์ประเมินผลอย่างยุติธรรมจึงมักเกิดคำครหาจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค จะสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารได้

แบบมุ่งงาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ในแบบมุ่งงานมีค่าในระดับการปฏิบัติมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาระหน้าที่ของผู้บริหารต้องปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ การปฏิรูปการศึกษาการให้ร่วมมือกับชุมชน การกำหนดงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ถ้าขาดการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ย่อมจะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการกำหนดให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเสียสละเพื่องานของโรงเรียนเป็นหลักผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ดังที่อรุณ รักธรรม (2527 : 194) กล่าวว่า "ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทำงานเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามกำหนด" และหากผู้บริหารต้องการเพียงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก และดำเนินงานตามโครงการที่กำหนดไว้โดยไม่ให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ ห้ามมิให้ทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ หรือนำไปใช้ประโยชน์ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใครมาโต้แย้งหรือเปลี่ยนแปลง โดยไม่คำนึงถึงความพึงพอใจและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจก่อให้เกิดปัญหา และประสิทธิภาพของงานจะลดน้อยลงไป ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ จึงแสดงแบบผู้นำแบบมุ่งงานในเรื่องความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรที่ค่าเฉลี่ยมาก นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการแสดงออกในเรื่องติดตามและประเมินผลที่ค่าเฉลี่ยต่ำ เป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานในลักษณะเช่นนี้ ถ้าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ก็สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องเข้าไปควบคุมดูแล แต่ในทางตรงข้ามถ้ามีบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบ ขาดการเอาใจใส่งาน ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างแท้จริง จะทำให้งานนั้นด้อยประสิทธิภาพลง ผู้บริหารจึงควรได้มีการติดตามและประเมินผลหลังจากได้มีการสื่อสารทุกครั้ง เป็นการติดตาม ควบคุม ดูแล ให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ปัจจุบันเป็นยุคของการสื่อสารสนเทศ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ผู้บริหารจึงควรได้เรียนรู้ และให้การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วถูกต้อง ประหยัดทั้งบุคลากร งบประมาณและเวลา เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่สังคมเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน

แบบมุ่งสัมพันธ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ในแบบมุ่งสัมพันธ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทัศนา แสวงศักดิ์ (2522 : 112-113) ที่กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาแสดงออกในแบบมุ่งงานสูงกว่ามุ่งสัมพันธ์ แต่ผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลงานของนิพนธ์ อุทก (2535 : 79) ที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทิศทางการใช้แบบมุ่งสัมพันธ์กว่าแบบมุ่งงาน อาจพิจารณาผลการวิจัยได้ทำการวิจัยไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522 เวลาอาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริหารให้พัฒนาขึ้น การบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนไปให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดยเน้นให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก ในปัจจุบันผู้บริหารจึงมีแบบผู้นำในลักษณะมุ่งเน้นที่ตัวบุคคลในแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าทุกๆ ด้าน เช่น เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้สะดวกยิ่งขึ้นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 223) กล่าวไว้ว่า "ผู้บริหารที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

แบบมุ่งประสาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ในแบบมุ่งประสานมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ระดับมาก ทั้งนี้มาจากสาเหตุที่ผู้บริหารมีแบบผู้นำที่มุ่งเน้นไปในแบบมุ่งเกณฑ์มากกว่าแบบมุ่งงาน จึงทำให้ภาระการบริหารไม่เป็นไปอย่างสมบูรณ์ เพราะให้ความสำคัญกับคนไม่พร้อมกัน ไม่เท่ากันกับการให้ความสำคัญกับงาน ผู้บริหารแม้จะมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพียงใด แต่หากไม่ได้รับการประสานงาน ความร่วมมือในการทำงานอย่างจริงจังและจริงใจอย่างเต็มกำลังสามารถจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่สามารถทำให้งาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีประสิทธิผลสูงให้ นอกจากนี้ในปัจจุบันการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา รัฐได้ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารแต่ละโรงเรียนควรตระหนักและให้ความสำคัญทางด้านประสานสัมพันธ์กับชุมชนภายนอก สถานประกอบการให้มากขึ้น เพื่อความร่วมมือที่ดีต่อกัน เพื่อสามารถทราบข่าวสารข้อมูลของตลาดแรงงานจะได้ผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสถานประกอบการและท้องถิ่น เพื่อบรรลุเป้าหมายของภารกิจการอาชีวศึกษา โดยการให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตลอดจนให้หลักการประนีประนอมในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของอรุณ รักธรรม (2527 : 194) และกิติ ตยัคคานนท์ (2530 : 13) ที่กล่าวไว้ว่า "ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น"

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีเกณฑ์การปฏิบัติที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในเรื่องวิธีการจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารขาดความสามารถในการเป็นแบบอย่างผู้นำที่ดี ขาดจิตวิทยาในการจูงใจ ไม่มี E.Q. ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความเชื่อถือและศรัทธา จึงไม่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ผลดีเท่าที่ควรผู้บริหารจึงควรเพิ่มเทคนิคและวิธีการจูงใจที่ดีเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกันได้ตลอดไป

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ผลการวิจัยพบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในแบบมุ่งเกณฑ์แบบมุ่งงาน แบบมุ่งประสาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต้องการให้ครูปฏิบัติงานทุกอย่าง ตามที่ผู้บริหารสั่งอย่างเคร่งครัด โดยมิให้ใครมาโต้แย้งหรือเปลี่ยนแปลงได้ แต่ครูมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานใด ๆ ให้มีประสิทธิผลต่อองค์กร ครูต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจและมีเหตุผล มิได้เกิดจากผู้บริหารบังคับให้ปฏิบัติตามหรือเรียกว่า อัตถาธิปไตย (แบบเผด็จการ) สอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 89-92)

เมื่อพิจารณาในแต่ละแบบได้พบข้อมูลที่น่าสนใจผลปรากฏดังนี้

แบบมุ่งเกณฑ์ ผลการเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งเกณฑ์ ตามความคิดของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของครูทุกข้อ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และบริหารโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด ที่เป็นดังนี้เพราะบุคคลที่บริหารงานโดยกลัวความผิดพลาด และยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นกรอบในการทำงาน จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ได้ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรร ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิติ ตยัคคานนท์ (2535 : 49 – 51) กล่าวว่า ผู้นำแบบนี้เป็นแบบอนุรักษ์นิยม ยึดตนเองเป็นที่ตั้งต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสมอ จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอึดอัด เบื่อหน่าย ท้อถอย หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ของอนาคตไปข้างหน้า เป็นการสร้างกลไกในเชิงรุกมากกว่าที่จะบริหารเชิงรับอยู่ตลอดเวลา จักต้องมีการปรับปรุงยุทธวิธีการบริหารให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายจึงจะสามารถพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องและก้าวทันโลกอุตสาหกรรมได้

แบบมุ่งงาน ผลการเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของครูทุกข้อ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารที่มีแบบผู้นำในแบบมุ่งงานสูง จะไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารเท่าที่ควร และขาดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลผลิตมากกว่าคำนึงถึงบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ทัศนา แสวงศักดิ์ (2522 : 112 – 113) ที่ว่า “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ควรจะเป็น แบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าแบบมุ่งงาน”

แบบมุ่งสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ความคิดเห็นของครูทุกข้อ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารมีแบบผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ที่ระดับมาก เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องการ เพราะการให้เสรีภาพและโอกาสในการทำงานเป็นเรื่องที่ดี เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจคิดตามดูแลเท่าที่ควร โดยละเลยกฎข้อบังคับ และเป้าหมายอาจเกิดผลกระทบในทางลบได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างสัมพันธภาพควบคู่ไปกับสมรรถภาพโดยต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และต้องมีสมรรถภาพทางด้านความรู้ความสามารถหน้าที่การงาน โดยผสมผสานสองสิ่งเข้าด้วยกัน จึงจะนับได้ว่าเป็นผู้บริโภคที่มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสร้างความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

แบบมุ่งประสาน ผลการเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งประสาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความคิดเห็นของครูทุกข้อ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ระหว่างผู้บริหารและครูจึงมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีการประสานงานมากกว่าครู เพราะภาระหน้าที่ของผู้บริหาร จะต้องประสบทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การประสานงานเป็นสิ่งที่ดีแฝงอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายช่วยกันทำงานในลักษณะเป็นทีมมากขึ้น ขณะที่ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีแบบผู้นำด้านมุ่งประสานน้อย ย่อมแสดงว่าผู้บริหารยังขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีกับครู ดังนั้นจึงควรได้ศึกษาถึงกระบวนการและวิธีสื่อสารที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Getzels และ Guba (อ้างใน เมธี ปิลันธนานนท์, 2536 : 8) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำที่ดีคือผู้ที่พยายามกำจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มเพื่อความมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของงาน" ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 62) ที่กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกันว่า "หน่วยงานใดที่มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีมักจะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ"

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

1. ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติแบบมุ่งสัมพันธ์ในลำดับท้ายสุด ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การให้มากขึ้น เพราะมีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นต่างๆ ได้ นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน มีผลดีในการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานทุกคนอีกด้วย

2. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำแบบมุ่งประสาน ทั้งนี้เพราะผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติในลำดับที่ 3 ดังนี้ผู้บริหารควรประสานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเรื่องงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ประสานงานในเรื่องอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั่วประเทศโดยใช้ทฤษฎีแนวคิดของวิขาการของบุคคลอื่น

2. ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กสานต์ วณิชชานนท์. 2529. **"ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กทม."** วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติ ตยัคคานนท์. 2536. **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.

กิติมา ปรีดิดิลก. 2529. **ทฤษฎีบริหารองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2539. "อนาคตผู้นำไทยในทศวรรษหน้า" **ขวัญเรือน** ฉบับที่ 585 (ปักษ์หลังมีนาคม 2539), หน้า 147.

ชนิดา บูรณะบุตร. 2528. **"ผู้นำ." กรุงเทพธุรกิจ.** ประจำวันที่ 28 มิถุนายน 2538 หน้า 11.

ดุรณี ศรีมงคล.2537. **รวมบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ปีการศึกษา** 2535. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์.2530. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

ทรงชัย จารุภูมิ. 2535. **"ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำบริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กทม."** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงภรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนา แสวงศักดิ์.2522. **"การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษา".** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงศ์และชัยยศ สันติวงศ์. 2526. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา พานิช.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์จำกัด.

นิพนธ์ อุทก. 2535. **"แบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพ์สุทธิ์และเฉลิมพล ศรีหงษ์. 2520. **สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ไทยเขษม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเทียม เจริญยิ่ง. 2532. **"บรรยายพิเศษเรื่องผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า"** วันที่ 18 กันยายน 2532 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ. กรุงเทพฯ (เอกสารอัดสำเนา)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2536. **การนิเทศการสอน.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พัฒนา สงวนกล่ำจิตต์. 2526. **"แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามทฤษฎีสามมิติของเรดดิน."** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

พรรณราย ทรัพยะประภา. 2529. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เพทาย ซื่อสัจพงษ์. 2540. **"ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา".** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2536. **ภาวะผู้นำกับสวัสดิศึกษา.**กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เมธี ปิลันธนานนท์. 2538. **ผู้บริหารที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า.** เอกสารโรเนียว.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2538. **วิธีวิจัยการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : หจก.ภาพพิมพ์.

วิจิตร วรุตบางกูล. 2525. **ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

วิเชียร อ่อนประเสริฐ. 2537. **"คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร วอศ.ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วอศ.กรมอาชีวศึกษา."** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสากรรม มหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วีระ บำรุงรักษ์. 2538. **"ทิศทางแผนการศึกษาไทยในอนาคต".** มติชนสุดสัปดาห์ปีที่ 15 ฉบับที่ 778 ประจำวันอังคารที่ 18 กรกฎาคม 2528 , หน้า 12.

วัชรินทร์ นุชนาคา. **แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

สมยศ นาวีการ. **การบริหาร.** กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **แบบของการเป็นผู้นำ.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2522.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรพล ศรแผลง. 2540. **"แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา"**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2529. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อารีรัตน์ หิรัญโร. **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

อรุณ รักธรรม. 2527. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

Barnard ,Chester I. 1962. Organization and Management. Cambridge, Mass : Harvard University Pres.

Halpin , Andrew W.1958. Administration Theory in Education. Chicago : The Mid – West Administration Center .University of Chicago.

Reddin, William J. 1970. The 3-D Management Style Theory. Theory Paper 2 Canada : Social Science System, (5-6).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำสั่งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 152 /2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ

และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางอารียา สุวรรณวงษ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางอารียา สุวรรณวงษ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. **คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**

รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.วีรวัฒน์	วรรณศิริ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. **คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์**

อาจารย์อัจฉรา	สีบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ดร.มาลัย	จีรวัฒนเกษตร์	กรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจตน์	กรรมการ
ดร.วีรวัฒน์	วรรณศิริ	กรรมการ

สั่ง ณ วันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2543

(รองศาสตราจารย์รวีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2543

1. นางอารียา สุวรรณวงษ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้" โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.วีรวัฒน์ วรรณศิริ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ.2543

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัตชู)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ที่ ทม 1504/ 4661

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 กันยายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.โนรี ใจใส่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางอารียา สุวรรณวงษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679
โทรสาร.3269040

อทิ๓๑๑ ๒๒ ก.ย. ๔๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 4661

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 กันยายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.อมฤต แก้วกัญญาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางอารียา สุวรรณวงษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679
โทรสาร.3269040

อ้างอิงถึง
ที่ ทม. ๑๖.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 4661

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 กันยายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ พุทธิชีวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางอารียา สุวรรณวงษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679
โทรสาร.3269040

ตาทีตาม
23 ก.ย. 43.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 4661

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 กันยายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางอารียา สุวรรณวงษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679
โทรสาร.3269040

อารียา
๒๖ ก.ย. ๔๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ **4661**

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

17 กันยายน 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อารมณ์ จินดาพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางอารียา สุวรรณวงษ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679
โทรสาร.3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 5064

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

27 ตุลาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ " คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199,7373000 ต่อ 3679
โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504/ 5116

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 ตุลาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
3. รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางอารียา สุวรรณวงษ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ " และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2543 ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา
โทร. 3271199,7373000 ต่อ 3679
โทรสาร.3269040
อภิชาต
31/10/43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยนางอารียา สุวรรณวงษ์

1. โรงเรียนผดุงประชาพณิชยการ
2. โรงเรียนเทคนิคพณิชยการยะลา
3. โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจยะลา
4. โรงเรียนยุวชิดบริหารธุรกิจปัตตานี
5. โรงเรียนพณิชยการสงขลา
6. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลสงขลา
7. โรงเรียนบริหารธุรกิจวิทยา
8. โรงเรียนบริหารธุรกิจสงขลา
9. โรงเรียนวชิราโปลีเทคนิค
10. โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี
11. โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยวิทย์บริหารธุรกิจ
12. โรงเรียนเทคนิคแจ้งบริหารธุรกิจ
13. โรงเรียนเพชรสยามพพาณิชยการ
14. โรงเรียนช่างกลเทคโนโลยีภาคใต้
15. โรงเรียนอุดมศึกษาพณิชยการ
16. โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมหาดใหญ่
17. โรงเรียนพณิชยการหาดใหญ่
18. โรงเรียนเทคนิคธุรกิจบัณฑิต
19. โรงเรียนจรัสพิชากรอาชีวศึกษา
20. โรงเรียนเทคโนโลยีกระบี่
21. โรงเรียนนครอาชีวศึกษา
22. โรงเรียนนครพณิชยการ
23. โรงเรียนภูเก็ตเทคโนโลยี
24. โรงเรียนพัทลุงบริหารธุรกิจ
25. โรงเรียนเทคนิคสถาปัตย์นครศรีธรรมราช
26. โรงเรียนปากพนังพณิชยการ
27. โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพณิชยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

28. โรงเรียนพณิชยการทุ่งสง
29. โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้
30. โรงเรียนศรีนครเทคโนโลยี
31. โรงเรียนเทคนิคพณิชยการโสภณ
32. โรงเรียนส่องแสงพณิชยการ
33. โรงเรียนพณิชยการพัทลุง
34. โรงเรียนรักธรรมบริหารธุรกิจ
35. โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ
36. โรงเรียนพณิชยการศักดิ์ศิลปิน
37. โรงเรียนสุธรรมมนตรีเทคโนโลยี
38. โรงเรียนสิชลพาณิชยการ
39. โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยวิทย์พณิชยการ
40. โรงเรียนอาชีวดอนมอสโกสุราษฎร์ธานี
41. โรงเรียนโปลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี
42. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
43. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี
44. โรงเรียนระนองเทคโนโลยี
45. โรงเรียนบริหารธุกิจภาคใต้
46. โรงเรียนเทคนิคพณิชยการสยาม
47. โรงเรียนสหตรังอาชีวะ
48. โรงเรียนหาดใหญ่บริหารธุรกิจนานาชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้ ขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารได้นำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้ผู้บริหารได้ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ให้มีศักยภาพ และสามารถจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้นในอนาคต

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับสำรวจข้อมูล เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร เรื่องแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

4. การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

5. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางอารียา สุวรรณวงษ์)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามสำหรับครู

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่าน

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการ ☐ อาจารย์ใหญ่, ครูใหญ่

☐ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ☐ ครู

2. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

3. อายุ

☐ 20-25 ปี ☐ 31-35 ปี

☐ 26-30 ปี ☐ 36-39 ปี

☐ 40 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1-5 ปี ☐ 11-15 ปี

☐ 6-10 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาภาคใต้

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของท่าน

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ปฏิบัติงานตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดในนโยบายของโรงเรียน					
2	ยึดหลักเกณฑ์และกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน					
3	บริหารงานสอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียน					
4	ดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้					
5	ส่งเสริมให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน					
6	มอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรตรงกับความรู้ความสามารถ					
7	ประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแนวทางการปฏิบัติงาน					
8	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอแนวความคิดได้					
9	มอบความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเป็นอิสระ					
10	ปฏิบัติตนเป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน					
11	ปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค					
12	ให้ความร่วมมือในการจัดการบริหารการศึกษาระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน					
13	ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือเสียงส่วนรวม					
14	ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
15	มีการประสานสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน					
16	ประสานงานในการรักษาผลประโยชน์ให้แก่องค์การ					
17	รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18	ชี้แจงวัตถุประสงค์หรือนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานทราบล่วงหน้ามาก่อนดำเนินงาน					
19	กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ					
20	สั่งงานตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น					
21	กำหนดหน้าที่ มอบอำนาจให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน					
22	การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ					
23	จัดการให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
24	สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดความรวดเร็ว					
25	สนใจในการแสวงหาความรู้หรือให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน					
26	มีความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การ					
27	ใช้อำนาจตามสายงานในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา					
28	นิเทศ ติดตาม ประเมินผลงานทุกครั้งหลังจากมอบหมายงาน					
29	ได้ใช้ความอดทน สุขุม รอบคอบในการแก้ปัญหา					
30	สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
31	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
32	นิเทศการศึกษา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา					
33	มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
34	ใช้กลยุทธ์เชิงการบริหารที่ทันสมัย					
35	ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารที่ควรทราบให้แก่บุคลากร					
36	มีวิธีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา					
37	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์					
38	ส่งเสริม ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
39	ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
40	พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางอารียา สุวรรณวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 กุมภาพันธ์ 2492
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	178 ถนนราชวิถี เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนโปลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี ถนนธราธิบดี ตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2514 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.สูง)จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2524 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยครูธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้