

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

FACTOR ANALYSIS OF LEADERSHIP ON FEMALE SCHOOL EXECUTIVES
UNDER BANGKOK METROPOLITAN



วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-ED-M-226-038

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน
สังกัดกรุงเทพมหานคร

FACTOR ANALYSIS OF LEADERSHIP ON FEMALE SCHOOL EXECUTIVES
UNDER BANGKOK METROPOLITAN



นารี ต้นบัว
NAREE TONBUA

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ KMUTL-2016-ED-M-226-038 ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTOR ANALYSIS OF LEADERSHIP ON FEMALE SCHOOL
EXECUTIVES UNDER BANGKOK METROPOLITAN



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KMUTL-2016-ED-M-226-038



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
Factor Analysis of Leadership on Female School
Executives under Bangkok Metropolitan

นักศึกษา

นางสาวนารี ต้นบัว

รหัสประจำตัว

56603086

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.บุญจันทร์	สีสันต์
ดร.อำภาพรณ	ตันตินาครกุล
รศ.ดร.กาญจนา	บุญภักดี
รศ.ดร.ปริยาภรณ์	ตั้งคุณานันต์
ดร.ณรงค์	พิมพ์สาร

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ

26 เมษายน 2559 เวลา 08.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ มะโน)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางสาวนารี ต้นบัว
รหัสประจำตัว	56603086
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 329 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจครั้งนี้ ใช้การสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคแกนสำคัญ และหมุนแกนแบบตั้งฉาก ด้วยวิธีของ Varimax

ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2) จริยธรรม 3) งานวิชาการ 4) มนุษยสัมพันธ์ และ 5) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 75.11 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด

คำสำคัญ: ผู้บริหารสตรี, ภาวะผู้นำ, องค์ประกอบ, วิเคราะห์องค์ประกอบ, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Thesis Title	Factor Analysis of Leadership on Female School Executives under Bangkok Metropolitan
Student	Miss Naree Tanbua
Student ID.	56603086
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Dr. Ampapan Tantinakhongul
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Kanchana Boonphak

ABSTRACT

The objective of this research was to exploratory factor analysis of leadership on female school executives under Bangkok Metropolitan. The sample used in this study consisted of 329 teachers in the academic year of 2015. Samples were selected by multi-state random sampling from teachers of Education Bangkok Metropolitan Administration. Data was collected by a questionnaire with a five rating scale. The questionnaire has an index of congruence equal 0.60 to 1.00, discriminant of 0.60 and above, and a reliability of 0.99 Factor analysis was performed by using the principal component method with orthogonal rotation by varimax procedure.

The results of this research found that there were five factors of Leadership on Female School Executives under Bangkok Metropolitan. These were: Behavior of leadership, ethics, academic, human relations, and teamwork. The percentage of explained variance in all five factors was 75.11.

Keywords: Female school executives, Leadership, Factor, Factor Analysis, School under Bangkok Metropolitan

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.อำภาพรหม ตันตินาครกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนางานวิจัยให้สมบูรณ์ ตลอดจนทั้งคุณครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้งานวิจัยสำเร็จได้

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดาและมารดาของผู้วิจัยที่ได้ เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนด้วยดีมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาคุณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์อันดีแก่ผู้วิจัย

นารี ตันบัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต่อ|||อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	11
2.2 บทบาท หน้าที่ของผู้บริหาร และการบริหารงานในสถานศึกษา.....	29
2.3 บทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ.....	35
2.4 การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.....	45
2.5 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ.....	48
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
2.6.1 งานวิจัยภายในประเทศ.....	53
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	55
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน.....	64
4.2 ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ.....	76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัด IV อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	91
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	100
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์เครื่องมือในการวิจัย.....	113
ประวัติผู้เขียน.....	117

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัดย่่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงลักษณะของภาวะผู้นำ 4 แบบ ของ Reddin.....	24
2.2 แสดงแนวคิดการใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.1 แสดงการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง.....	59
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ.....	65
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำในภาพรวมรายด้าน และรายข้อ.....	66
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความรู้ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	67
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านบุคลิกภาพในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	68
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะทางการบริหารในภาพรวมรายด้านและ รายข้อ.....	69
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านทักษะงานวิชาการในภาพรวมรายด้านและ รายข้อ.....	70
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	71
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านการสื่อสารในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	72
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	73
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	74
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ.....	75
4.13 แสดงการแจกแจงข้อมูล KMO ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม.....	76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัด vi อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และ ความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ.....	76
4.15 แสดงองค์ประกอบและค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกนแบบตั้งฉาก.....	77
4.16 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 1 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่	79
4.17 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 2 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่	80
4.18 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 3 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่	81
4.19 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 4 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่	82
4.20 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 5 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่	83



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้ง VIU อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
2.1 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	46



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้ง VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงทัดเทียมกับนานาประเทศ ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง ยังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีแห่งการดำเนินชีวิตของประชากรโลกอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จึงทำให้มีการตื่นตัวคิดค้นหาวิธีในการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการประเทศของตนเองให้มีความมั่นคง ทัดเทียม และมีความเข้มแข็งพร้อมเผชิญต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันในทุกด้าน ความอยู่รอดในยุคแห่งการแข่งขันแบบไร้พรมแดนที่เปิดโอกาสและให้เสรีภาพในการเลือกประกอบอาชีพ เพื่อให้ประชากรสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างปกติสุขได้นั้นขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ คุณภาพของประชากร ซึ่งจะทำให้ทุกประเทศในสังคมโลกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน ประเทศที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาประชากร โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2559 : 7) ที่มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ซึ่งการที่คนจะมีคุณภาพมากขึ้นย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่มีกระบวนการที่จะสามารถพัฒนาคนในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ในการที่จะพัฒนาคนในชาติให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะและความชำนาญได้มากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (อำนาจ อยู่คำ. 2550 : 20) ดังคำกล่าวที่ว่า การศึกษาพัฒนาคน คนสร้างชาติ ก่อเกิดภารกิจสำคัญอันยิ่งใหญ่และนับเป็นภาระหนักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐและมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาของชาติโดยตรง “การศึกษาจะนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งของประชากรด้วยความรู้ คือทุนที่มีพลังในการต่อสู้กับความยากจน” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 : 5) ประกอบกับการเล็งเห็นถึงความสำคัญจึงได้จัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเปิดโอกาสให้คนไทยมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาคในระยะเวลา 12 ปี โดยยึดหลักการจัดการศึกษาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากรูปแบบของการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพราะหากการศึกษามีคุณภาพนั้นก็ย่อมหมายถึงคนในชาติก็มีคุณภาพด้วยเช่นกัน เมื่อคนมีคุณภาพก็จะเป็นกำลังสำคัญของชาติ ซึ่งบ่งชี้ถึงความมั่นคงของประเทศชาติและการยกระดับคุณภาพด้านการศึกษาที่ได้มาตรฐานสู่สากล (ทิศนา ชวนมณี. 2553 : 2) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนต้องมีการจัดประสบการณ์เรียนรู้ด้วยเทคนิคและวิธีสอนที่ดีภายใต้การกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนอย่างมีวิสัยทัศน์ การจัดการศึกษามีคุณภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญโดยมีหน้าที่หลักในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นองค์การที่ใช้พัฒนาคน ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 ได้ระบุไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกได้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ” ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีบทบาทของผู้นำที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาแล้วนั้น ยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ นักทฤษฎี และนักวิชาการ บัญญัติศัพท์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำขึ้นได้ เพียงแต่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน (ธร สุนทรายุทธ. 2552 : 35) การมีภาวะผู้นำที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ดารุณี พิพัฒนะผล. 2553 : 3) ซึ่งคล้ายกับแนวคิดของอุบล โสภากาศ (2550 : 12) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการและกิจกรรม การมีภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ สมาน อัครภูมิ (2551 : 5) กล่าวว่าหากผู้บริหารเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการเป็นผู้ระดมและใช้ทรัพยากรที่มี จะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความพอใจและเต็มใจให้ความร่วมมือในการดำเนินภารกิจขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นบุรุษหรือสตรีก็ตาม

ปัจจุบันสังคมโลกได้ให้ความสำคัญและยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในระดับประเทศ และเปิดโอกาสให้สามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในทุกภาคส่วน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและศักยภาพของสตรีที่ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยสหประชาชาติได้กำหนดให้มีวันสตรีสากลขึ้นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษกับสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาสันติภาพของโลก และประเทศสมาชิกได้จัดให้มีองค์กรสตรีระดับชาติ สอดคล้องกับรัฐบาลไทยที่ตระหนักถึงความสำคัญเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันของบุรุษกับสตรี จึงได้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” กำหนดให้เป็นวาระเร่งด่วนให้ดำเนินการ ในปี พ.ศ. 2555 (การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์. 2555 : 2) ทั้งนี้ เพื่อมุ่งพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ รวมทั้งงานด้านการศึกษา ผลจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ ได้มีการพัฒนาจากอดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งมีแบบภาวะผู้นำ หรือลักษณะของผู้นำที่มีทั้งสอดคล้องกันและแตกต่างกันบ้างตามแนวคิดของนักทฤษฎีและนักวิชาการ และยังพบว่า ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ดังผลการวิจัยของการุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาคีรัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำในระดับมาก ส่วนงานวิจัยของวลัยพร ศิริภิรมย์ (2550 : 42) ได้ศึกษาเส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาตามวิถีพุทธ พบว่า ผู้บริหารสตรีมีจำนวนน้อยกว่าผู้บริหารที่เป็นบุรุษ แต่ผู้บริหารสตรีที่ได้รับรางวัลดีเด่นกลับมีจำนวนมากกว่า (ศุภนัยคุณธรรม “วันสตรีสากล”. 2552) จากการอ้างผลการวิจัยไม่มีเจตนาในการเปรียบเทียบการบริหารงานระหว่างผู้บริหารบุรุษกับผู้บริหารสตรี แต่ประเด็นความสนใจอยู่ที่ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ส่งผลสู่ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสตรี ประกอบกับปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หากปัจจัยสู่ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาคือ “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีจึงเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายหากเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในความเป็นปัจเจกชน สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) มีแนวปฏิบัติอย่างเป็นระบบโดยมีกลไกการวิเคราะห์ปัญหากระบวนการศึกษา การเรียนรู้ และการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกฎหมายของประเทศ ประการสำคัญคือ มาตรฐานและการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้

กำหนดไว้อย่างชัดเจนในเรื่องคุณสมบัติ การเข้าสู่อำนาจ ความก้าวหน้า และระบบจูงใจ เพื่อส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ คล้ายกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2554 : 52) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การและสิ่งๆที่ผู้บริหารสตรีทุกคนต้องมี คือภาวะผู้นำ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารจัดการ อีกทั้งต้องรู้ถึงระดับความสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำในแต่ละด้าน และใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์จึงจะบรรลุผล ศิริประภา ศิลาโท (2551 : 58) เห็นตรงกันว่า การบริหารการศึกษาระหว่างผู้บริหารสตรีกับผู้บริหารบุรุษไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการมาสู่ตำแหน่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งบุรุษและสตรี แต่ปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสตรีควรมีคือ มีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และหลักการบริหารทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ มีความใฝ่รู้แสวงหาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อเหตุการณ์และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ เป็นตัวของตัวเอง และมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผู้อื่น ตริวิระเวทย์ (2551 : 39) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมีคุณลักษณะรักงาน ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่น ทำจริง สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น และเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและครอบครัว จากงานวิจัยของกัญญาญจน์ มลิกेत (2547 : 65) ได้ทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าร้อยละ 70 เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีความรู้ในการบริหารงานเป็นอย่างดี สุภาพอ่อนโยน มีความสามารถในการโน้มน้าว ขยัน และมีบุคลิกภาพดี แต่มีความเคร่งครัดยึดกฎระเบียบมากเกินไป ส่วนร้อยละ 30 เห็นว่าไม่มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ห่วงงานมากกว่าคน จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคนตั้งความคาดหวังของสังคมตามนโยบายของภาครัฐนั้นคงไม่เกิดขึ้นโดยง่าย ผู้บริหารต้องมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำในการบริหารอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับปัจจุบันและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

จากสภาพปัญหาตั้งที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคน การบริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านนอกจากความรู้ความสามารถแล้วนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์การยังต้องมีภาวะผู้นำซึ่งนับเป็นหัวใจของการบริหารจัดการ ประกอบกับปัจจุบันสังคมให้การยอมรับการเป็นผู้นำของสตรีสามารถดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากขึ้น และผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูที่เป็นสตรีจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสตรีในการบริหารงานสู่ความสำเร็จเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพสามารถเป็นองค์การที่ใช้พัฒนาคน และเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่าน ดังนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต. 2552 : 23) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่มีสติปัญญาความดีงาม ความรู้ สามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจอย่างถูกต้องและชอบธรรม

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550 : 45) กล่าวว่า การเน้นที่เป้าหมายโดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมาย ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล

ติน ปรัชญพฤทธิ (2553 : 28) กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น สร้างความสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง การยอมรับคนที่มีลักษณะเด่นหรือมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น แสดงความต้องการออกมาเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่ พร้อมเผชิญต่อสถานการณ์

ภิญโญ สาร (2532 : 52) กล่าวว่าภาวะผู้นำคือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆ คนที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความจูงใจให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือ การปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่ที่ความมากน้อยของอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

พยอม วงศ์สารศรี (2554 : 96-97) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีเป้าหมายคือความสำเร็จขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง ซึ่งผู้นำที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องยึดหลักการสำคัญ คือ 1. สามารถรองตน มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ความสามารถ เข้าใจเหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีเหตุผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี 2. สามารถรองคน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความเสียสละ มีความจริงใจ มีความสามารถในการจูงใจ มีความปรารถนาส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้า และ 3. สามารถรองงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีการตรงต่อเวลา มีความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความกล้าหาญ

Lewin Lippitt and White (1939 : 106) ได้ศึกษาและแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ 1. แบบเผด็จการ เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม และตัดสินใจโดยผู้นำ 2. แบบประชาธิปไตย เป็นแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่ม และกฎเกณฑ์ที่สำคัญ และ 3. แบบตามสบาย ผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับน้อยมากในทุกกิจกรรม

Blake and Mouton (1964 : 96) ได้ระบุไว้ว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัยอยู่ 2 อย่าง คือ คน และผลผลิต แบ่งลักษณะเด่นของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ 1. แบบมุ่งงานเป็นหลัก 2. แบบมุ่งคนเป็นหลัก 3. แบบมุ่งงานตำ่มุ่งคนต่ำ 4. แบบทางสายกลาง และ 5. แบบทำงานเป็นทีม

Lickert (1967 : 116) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยม การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจำเป็นต้องมีพฤติกรรมสนับสนุนในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ คือ 1. พฤติกรรมมุ่งงาน 2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน และ 3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reddin (1970 : 86) ได้แบ่งผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ คือ 1. ผู้นำแบบทีม พัฒนามาจากผู้นำแบบผสมผสาน 2. ผู้นำแบบนักพัฒนา 3. ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบคุณกฏเกณฑ์ พัฒนามาจากผู้นำแบบแยกตัว และ 4. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ พัฒนามาจากผู้นำแบบเสียสละ

Vroom and Yetton (1978 : 107) ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1. ภาวะผู้นำแบบการใช้อำนาจ 2. ภาวะผู้นำแบบที่ปรึกษา 3. ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ และ 4. ภาวะผู้นำแบบกลุ่ม

Halpin Winerand Stogdill cited in Hoy and Miskel (2001 : 94) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและชำระไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

Bass and Stogdill (1997. อ้างใน วรวิทย์ จินดาพล. 2550 : 40) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. คุณลักษณะด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบมีปฏิญาณ มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีการตัดสินใจ 2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวตามสภาพสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และ 3. คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ ทักษะการนำเทคนิคในการบริหารจัดการองค์การ

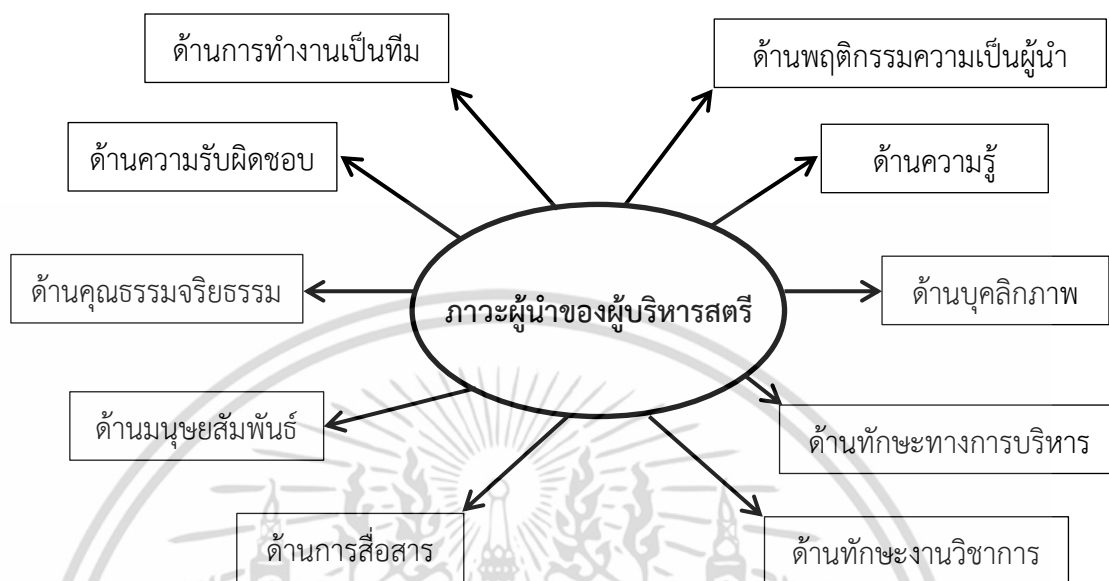
Fiedler (2008 : 112) เชื่อว่าภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ถ้าสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญผู้นำต้องมีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นจึงจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์การได้

Hersey and Blanchard (1996 : 78) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำ หรือพฤติกรรมด้านการทำงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ 1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง 2. ผู้นำแบบขยความคิด 3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม และ 4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์สรุปคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านทักษะทางการบริหาร 5. ด้านทักษะงานวิชาการ 6. ด้านการสื่อสาร 7. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9. ด้านความรับผิดชอบ และ 10. ด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำดังที่กล่าวเป็นตัวแปรในการวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เพื่อวิเคราะห์ห่องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย
ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 70 แห่ง มีครู จำนวน 3,096 คน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงมุ่งศึกษาและเก็บข้อมูลกับครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี ซึ่งพบว่ามีโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี จำนวน 55 แห่ง มีครู จำนวน 2,585

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัด กรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนจำนวน 55 แห่ง มีครูจำนวน 2,585 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair (2012 : 99) ที่ได้เสนอไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ ข้อมูลต้องไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับสถิติวิเคราะห์เห็นถึงความชัดเจนของแต่ละองค์ประกอบทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 และป้องกันการรับแบบสอบถามกลับคืนที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน จากนั้นทำการสุ่มด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multis-tage Random Sampling) ให้ได้จำนวนครูตามขนาดของแต่ละโรงเรียน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ตัวแปร ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้อย่างไรก็ตามหากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
2. ด้านความรู้
3. ด้านบุคลิกภาพ
4. ด้านทักษะทางการบริหาร
5. ด้านทักษะงานวิชาการ
6. ด้านการสื่อสาร
7. ด้านมนุษยสัมพันธ์
8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
9. ด้านความรับผิดชอบ
10. ด้านการทำงานเป็นทีม

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี** หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสามารถกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการครู หรือผู้ตาม โดยดำเนินการไปในทิศทางและวิธีที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลที่บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ด้วยการใช้อำนาจ บทบาทหน้าที่ อิทธิพลโดยชอบธรรม มีความสามารถในการจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ การอุทิศเวลา และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานเต็มตามกำลังความรู้ความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ๆ

2. **องค์ประกอบภาวะผู้นำ** หมายถึง ปัจจัยที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำตามลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย 2.1 ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2.2 ด้านความรู้ 2.3 ด้านบุคลิกภาพ 2.4 ด้านทักษะทางการบริหาร 2.5 ด้านทักษะงานวิชาการ 2.6 ด้านการสื่อสาร 2.7 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2.8 ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2.9 ด้านความรับผิดชอบ และ 2.10 ด้านการทำงานเป็นทีม รายละเอียด ดังนี้

2.1 **ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ** หมายถึง ลักษณะของผู้นำทางการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้มแข็ง หนักแน่น กล้าตัดสินใจ พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง ยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถแก้ปัญหาได้ดี รับฟังความคิดเห็น และเคารพสิทธิของผู้อื่น สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานมุ่งเน้นความสามัคคี มีความสามารถในการปกครอง และบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่

2.2 **ด้านความรู้** หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้รอบรู้ มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางการศึกษา หลักการบริหารงานของสถานศึกษา งานธุรการ การเงิน พัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ และสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาทางการศึกษาและการบริหาร มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งทางราชการ

2.3 **ด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง ลักษณะโดยรวมของผู้นำแสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลสังเกตและรับรู้ได้จากการแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ สุขภาพ นอบน้อม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไหวพริบดี กระตือรือร้น ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความเป็นมิตร ทันท่วงที เหตุการณ์ เปิดเผยชัดเจน ยึดมั่นในหลักการ ประนีประนอม มีความมั่นคงทางอารมณ์

2.4 ด้านทักษะทางการบริหาร หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการใช้กระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดตัวบุคคล การอำนาจการ การประสานงาน การรายงาน การจัดทำงบประมาณ บริหารงานแบบเคียงป่าเคียงไหล่ กำกับติดตามผล สนับสนุน แนะนำเทคนิคและวิธีการแปลกใหม่ อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี มีความยืดหยุ่นตามสภาพจริงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง

2.5 ด้านทักษะงานวิชาการ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการร่วมมือกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การเอาใจใส่ต่อนักเรียนและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ อำนาจความสะดวกเอกสารด้านวิชาการ เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการเสนอแนะและแก้ปัญหาได้ดี สร้างแรงจูงใจให้ครู สร้างบรรยากาศวิชาการภายในโรงเรียนและแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา และสนับสนุนทรัพยากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านวิชาการทั้งภายในและกับหน่วยงานภายนอก

2.6 ด้านการสื่อสาร หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพัฒนาระบบ วิธีการ หรือกระบวนการติดต่อสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน สามารถโน้มน้าว การประสานขอความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก มีการสื่อสารในหลายช่องทาง ใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย มีการแจ้งข้อมูลล่วงหน้าอย่างเหมาะสม เพื่อการปฏิบัติได้ทันเวลาที่ รับฟังข้อมูลย้อนกลับ ข้อคิดเห็น และปัญหาจากการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.7 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน รับฟังปัญหาหรือความคิดเห็นในการทำงาน ใส่ใจดูแลในสุขทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและครอบครัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน มุ่งสร้างมิตรภาพและความสามัคคี

2.8 ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการมีความยุติธรรม วางตัวเป็นกลางโดยเสมอภาค มีความหนักแน่น ซื่อสัตย์ ยึดหลักความพอเพียง ใช้เหตุผลและความถูกต้องเป็นพื้นฐานการตัดสินใจ ใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2.9 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้รักงานมีการวางแผนและจัดระบบการทำงานที่ดีปฏิบัติได้จริง กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบในผลงาน มีการประชุม ปรึกษา รับฟังความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และโครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถเต็มตามศักยภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.10 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำทีมที่ดี วางตัวเป็นเหมือนเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และมีเทคนิคในการสร้างขวัญและแรงจูงใจ สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน แนวปฏิบัติ กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการ เข้าใจในพฤติกรรมและความแตกต่างด้านความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแจ้งกำหนดการปฏิบัติงานและเป้าหมายอย่างชัดเจน

3. ผู้บริหารสตรี หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพมหานคร

5. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผู้บริหารเป็นสตรี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง มีจำนวนนักเรียน 401 - 800 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง มีจำนวนนักเรียน 801 คน ขึ้นไป

7. กลุ่มกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขต จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางแค เขตทุ่งครุ เขตบางบอน และเขตราษฎร์บูรณะ

8. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงธนใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำ
 - 2.1.4 ลักษณะของภาวะผู้นำ
 - 2.1.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานในสถานศึกษา
 - 2.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 การบริหารงานในสถานศึกษา
- 2.3 บทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ
 - 2.3.1 บทบาทของสตรีในปัจจุบัน
 - 2.3.2 บทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ
- 2.4 การบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 2.4.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 2.4.2 การบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.5.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.5.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.5.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.5.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
 - 2.5.5 การใช้สถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ (Leader)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีระบบการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ภายใต้บทบาทอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งโดยชอบธรรม ซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักขององค์การในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ผลจากการดำเนินงานนั้นสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จึงมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้เห็นถึงความสำคัญทางการศึกษาและให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ดังนี้

นฤมล นามเอี่ยม (2550 : 27) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นการ ซึ่งผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร แต่เป็นบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับ มีอิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงาน มีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถในการประสานงานที่ดี และสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

อานันท์ ปันยารชุน (2545 : 18) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือคนที่คิด คนที่พูด คนที่ทำอะไร แล้วคนอื่นเชื่อถือ อยากทำตาม อยากช่วยเหลือ อยากสนับสนุน เป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเดินตาม และ การที่จะเป็นผู้นำอย่างยั่งยืนได้นั้น จะต้องรู้จักผิด-ชอบ ควร-ไม่ควร สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมี คือ คุณธรรม จริยธรรม สามารถควบคุมพฤติกรรมและการกระทำของตนให้ดีที่สุด

Yukl (2009 : 14) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่อิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ส่วนบุคคลอื่นคือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยก็ตาม

Owens (2004 : 28) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่แสดงเจตนาว่าจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นมีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทั้งของผู้นำและผู้ตาม

Hoy and Miskel (2001. อ้างใน วาโร เฟ็งสวัสตี. 2554 : 20) ได้สรุปความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ เป็นบุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กร สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนในหน่วยงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การโดยมุ่งให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามในการกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

Robert House (2005. อ้างใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ 2552 : 27) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามความต้องการของกลุ่ม

Fiedler (2005. อ้างใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ 2552 : 28) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

Warner (2005. อ้างใน บุญชม รอดประเสริฐ 2552 : 24) เป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้ 1. ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ในกระบวนการจนประสบผลสำเร็จ 2. ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็นจริงได้ใน

อนาคต 3. ผู้ที่เต็มใจในการมอบอำนาจให้ผู้อื่น อนุญาตให้ทำตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ เพื่อแสวงหาโอกาส นวัตกรรม ความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4. ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพที่ยืดหยุ่นยอมเป็นผู้ตามในบางครั้ง 5. ผู้ที่เต็มใจในการรับฟังและพูดคุยอย่างสร้างสรรค์ รับทราบทั่วทั้งองค์การ และ 6. ผู้ที่อุทิศตนมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

จากการให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ดังที่กล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นการ โดยการยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม เป็นหลักให้กับองค์การ มีความรู้ มีจิตใจเปิดกว้าง มีวิสัยทัศน์ มีการควบคุมพฤติกรรมและการกระทำของตนได้ดี มีอิทธิพลและสามารถโน้มน้าวชักนำให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตาม สอดคล้องกับบุญชม รอดประเสริฐ (2552 : 25) ที่กล่าวว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีความรู้ สามารถใช้ปัญญาชี้แนะและเป็นต้นแบบที่ดีต่อผู้อื่นหรือสังคม มีทักษะการประสานความร่วมมือร่วมใจในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

โดยทั่วไปแล้วนักวิชาการมักจะให้ความหมายว่า ผู้นำ (Leaders) เป็นตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วนภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมและสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าการที่จะรู้ได้ว่าใครเป็นผู้นำหรือไม่นั้นก็มักจะพิจารณาจากการดำรงตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคล โดยความชอบธรรมตามกฎหมายหรือตามกฎการยอมรับของกลุ่ม แต่สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นพฤติกรรมความสามารถของบุคคลที่มีศิลปะในการใช้อิทธิพลผ่านทางกระบวนการสื่อสารในการติดต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เนื่องด้วยปัจจุบันให้การยอมรับว่าผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกองค์การ จึงทำให้มีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำพร้อมกับได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่ง Yukl (2009 : 63) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกันนั้น เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจภาวะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัยที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ดังต่อไปนี้

ธวัช บุญยมณี (2550 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550 : 25) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดีปฏิบัติ เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 13) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ณัฐพงศ์ บุญยารมณ (2553 : 23) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะและความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

พิบูล ทีปะपाल (2550 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้ศิลปะของความ เป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตาม ให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ภารตี อนันต์นาวิ (2551 : 77) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดย อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

พัชสิรี ชมพุดำ (2552 : 194) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับ ผู้ตาม ภาวะผู้นำในการโน้มน้าว การสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภาวะผู้นำเกิดขึ้นได้ ในทุกระดับ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น และภาวะผู้นำจะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ของกลุ่ม หรือองค์การ

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 140) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของบุคคลเกี่ยวกับสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ สามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งมา

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 14) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะพฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อถือศรัทธา ให้เกิดการอุทิศตนเพื่อทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ

Schermerhorn (2002 อ้างใน บุญชม รอดประเสริฐ. 2552 : 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการดลบันดาลใจให้บุคคลอื่นทำงานให้สำเร็จ

Yukl (2009 : 116) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่จะชักนำเพื่อทำ กิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

McShane and Von Glinow (2005 อ้างใน บุญชม รอดประเสริฐ. 2552 : 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพล เพื่อกระตุ้นจูงใจ และทำให้กลุ่มคนทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และความสำเร็จขององค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

Luthans (2005 อ้างใน วรวิทย์ จินดาพล. 2550 : 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่อง เกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรม การมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้อำนาจชักจูง สร้างการ ยอมรับ การมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมตามบทบาท

Mitchell and Larson (2001. อ้างใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ 2552 : 30) ได้สรุปว่าภาวะ ผู้นำ คือกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุตามความต้องการของกลุ่มหรือ จุดมุ่งหมาย ขององค์การ

Stogdill (2002 อ้างใน วรวิทย์ จินดาพล. 2550 : 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความริเริ่ม และอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

Likert (2004 อ้างใน วรวิทย์ จินดาพล. 2550 : 31) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการซึ่งจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับคาดหวัง ค่านิยม การติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำจำเป็นต้องมีพฤติกรรมสนับสนุนในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณลักษณะหรือ พฤติกรรมโดยรวมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่นสามารถ

ครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อถือ และให้การสนับสนุน โนมน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของกลุ่มหน่วยงาน หรือองค์การ

2.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำ

ความสำเร็จขององค์การล้วนขึ้นอยู่กับผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ตาม ปัจจัยสู่ความสำเร็จของผู้นำ คือภาวะผู้นำนับเป็นหัวใจของการบริหาร (จินทนา แสนสุข. 2557 : 3) ภาวะผู้นำนั้น มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัยในการเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ และสามารถกระตุ้นผู้ตามให้กระทำการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ
2. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์
3. การสื่อความหมาย หมายถึงการสื่อความหมายสองทางไม่เพียงแต่การใช้คำพูด ยังรวมถึงการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง
4. สถานการณ์ (Situation) หมายถึงเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จึงต้องใช้วิจรณ์ญาณที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

พระธรรมปิฎก (2545 : 18-19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำจึง ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำและสถานการณ์

ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2550 : 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำซึ่งนอกจากจะมีผู้นำที่นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การแล้วนั้น ยังประกอบด้วย ผู้ตามและสถานการณ์ ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้เกิดแบบภาวะผู้นำในหลายรูปแบบตามสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน

Daft (2005 อ้างใน วรวิทย์ จินดาพล. 2550 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโนมน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ จะต้อง มีทั้ง 1. คน ซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม 2. การโนมน้าวหรืออิทธิพล และ 3. เป้าหมายขององค์การ

รูปแบบของภาวะผู้นำ

ผู้นำมีการแสดงภาวะผู้นำได้หลายแบบแล้วแต่ลักษณะของการจัดประเภท ในที่นี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบของผู้นำตามการบริหารงาน และแบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน (ศจี อนันต์นพคุณ. 2552 : 20-21)

1. แบบของผู้นำตามการบริหารงาน การพิจารณาผู้นำลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

- 1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง มีลักษณะถือตัว เชื้อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และสั่งการทุกอย่างด้วยตัวเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็ว และเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบต่อสิ่งใดเลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจในการบริหาร เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีม ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีต่อคณะ

1.3 ผู้นำตามสบาย (Laissez-Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

2. แบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะทั่วไปคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการ การวินิจฉัยสั่งการ มักจะใช้ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติงานต้องมียุทธศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญและมักหาเหตุผลทางระเบียบมาเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เหตุผลเพราะไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะผู้นำกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2.2 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจ รู้วิธีออกคำสั่งแต่ไม่รู้วิธีสอนหรือชี้แนะ ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ชอบแสดงอำนาจ พฤติกรรมผู้ร่วมงานจะเต็มไปด้วยความหวาดกลัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะพิธีการ

2.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อต้านและเป็นการชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ศักยภาพของตนเอง การสื่อความหมายเป็นไปในรูปสองทาง รูปแบบของกลุ่มการทำงานจะมีความสามัคคีความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากความร่วมมือของบุคคลต่าง ๆ

2.4 ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้คล้ายกับแบบประชาธิปไตย และแบบจูงใจ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

จากการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำใดที่สามารถนำมาใช้กับผู้ตามทุกคนทุกสถานการณ์หรือดีที่สุด เพราะต้องคำนึงถึงความพร้อมของผู้ตามเป็นสำคัญ แต่ละแบบภาวะผู้นำต่างก็มีทั้งข้อดี ข้อเสีย และมีประสิทธิผล หากผู้นำเลือกใช้ให้เหมาะกับระดับความพร้อมของผู้ตาม

2.1.4 ลักษณะของภาวะผู้นำ

ลักษณะของภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อมั่น และสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย อิทธิพล ความตั้งใจ ความรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลง มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน และมีการจูงใจให้ปฏิบัติตาม (สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 30-34)

1. บทบาทและภาวะผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1.1 เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์

1.2 เป็นนักพูดที่ดี

- 1.3 เป็นนักเจรจาต่อรอง
- 1.4 การสอนงาน
- 1.5 เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
- 1.6 แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม
- 1.7 สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้
- 1.8 การประกอบกร
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล มีลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 เป็นบุคคลที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ
 - 2.2 เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
 - 2.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงานซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย
 - 2.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership motives) คือ ความจำเป็น ความต้องการแรงกระตุ้น ความปรารถนาหรือสภาพภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต แรงจูงใจเกี่ยวกับงานมี ดังนี้

- 3.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ (The power motive)
- 3.2 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (Drive and achievement motive)
- 3.3 ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong work ethic)
- 3.4 ความมุ่งมั่น (Tenacity)
4. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็น

4.1 ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจเป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความเข้าใจมีสมมติฐานที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า ผู้นำกลุ่มงาน จะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในลักษณะของพฤติกรรมแบบงการ

4.2 ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา ดังนี้

4.2.1 ถ้าผู้นำเน้นประสบการณ์จะทำให้ความสามารถและสติปัญญาของเขาหันเหไป
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ก่อนจะเผยแพร่ไปยังองค์กรอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
 ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้การวัดระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้นำจะไม่สัมพันธ์กับการทำงานกลุ่ม

4.2.2 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำแบบบงการจะสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มมากกว่าความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำที่ไม่ใช่แบบบงการ

4.2.3 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถด้านสติปัญญาด้วย

หวน พิณพันธ์ (2554 : 36-39) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ

1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ

1.2 การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา

1.3 การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

2. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ในเรื่องต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

2.3 การจัดระบบเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

3. การเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาหลักสูตร เพื่อความเป็นเลิศ

3.2 การพัฒนารูปแบบ กระบวนการเรียนรู้

3.3 การพัฒนาครู ตามแนวปฏิบัติการศึกษา

3.4 การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ

3.5 การประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้

4.1 การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนเพื่อนำองค์การไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์การ ทุกกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเป็นปัจจัยที่ชี้อนาคตขององค์การนั้น

4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.4 การบริหารความขัดแย้ง

4.5 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

5. การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อชุมชนและสังคม

5.2 การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

6. การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหารในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหาร

มืออาชีพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาน อัครภูมิ (2551 : 45-48) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยกำหนด คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ ที่สำคัญไว้ 6 ประการ คือ 1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. มีจิตวิญญาณนักบริหาร 3. เป็นผู้นำทางการศึกษา 4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร 5. มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา และ 6. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ทั้ง 6 ประการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มี “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็วเพราะวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมืออาชีพมี “วิสัยทัศน์” สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัยตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายนั้น

2. มีจิตวิญญาณนักบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหาร อย่างน้อย 3 ประการย่อย ๆ คือ

2.1 อุทิศตนเพื่อหน้าที่เป็นผู้ที่มีรักและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งมั่น ขยัน อดทน และเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ตามจุดหมายของการปฏิรูปการศึกษา

2.2 มีความเป็นปัญญาชนเป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตและทำงานในหน้าที่โดยใช้ “ปัญญา” พิจารณาด้วยเหตุผลตามหลักกาลามสูตรไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ โลก โกรธ หลง และความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผลแห่งความถูกต้องในความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม

2.3 บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านความเก่ง ความดี และความมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิตในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยยึดหลักว่า “จะพัฒนาใครเขาต้องพัฒนาตัวเราก่อน” นอกจากนี้การพัฒนาตนให้มี “ภูมิรู้ ภูมิธรรมและภูมิฐาน” ยังช่วยให้ ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนทำให้การบริหารได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงขึ้น

3. เป็นผู้นำทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมในสังคมสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจนมีความเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษา

4. มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ นอกจากจะต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาแล้วยังต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการบริหารอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนสามารถนำ “หลักวิชา” ดังที่กล่าวมาประยุกต์เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพ จะต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลปะในการบริหาร มาพัฒนาการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรทั้งบุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอาคารสถานที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดสูงสุด

6. นานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพ ในยุคปัจจุบันจะต้องรู้จักนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จมีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งเป็นคนเก่ง เป็นคนดี และมีความสุขในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพดังกล่าวข้างต้นครบถ้วนแล้ว ยังต้องพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ

Bass (2003 อ้างใน มานิต บุญประเสริฐ, 2550 : 16) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของผู้นำ คือ ต้องรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีทักษะในการทำงาน มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถด้านการสื่อสารได้ตรงประเด็นและทันท่วงที่มีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวเหมาะสมมีความจริงใจและให้คำแนะนำในการทำการได้ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและใช้ความสามารถขององค์การอย่างเต็มตามศักยภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารนั้น ต้องมีวิสัยทัศน์ ความทุ่มเท การสื่อสารที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ การควบคุมตนเอง การเข้าใจผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี และกล้าตัดสินใจ แล้วนั้นยังต้องใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงจะเป็นผู้นำที่ผู้อื่นปรารถนาที่จะติดตามมีความสอดคล้องกับ Nanus (2002 อ้างใน มานิต บุญประเสริฐ, 2550 : 17) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องเป็นบุคคลที่เน้นผลงานชอบแนวคิดใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ ถ้ายทอดแล้วผู้อื่นกระทำตามได้โดยที่ผู้นำพร้อมที่จะทุ่มเท เพื่อทำให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้น สร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร และรู้จักใช้ประโยชน์จากบุคคลและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า

2.1.5 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย ต่อมาแนวคิดเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทำให้เห็นวิวัฒนาการของแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556 : 10)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories)
3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformation and Transactional Leadership Theories)

2.1.5.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ.1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือมีมาโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย จากการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 18) ได้แก่

1. The tasks of Leadership กล่าวว่า งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มรู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader - constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ในการศึกษาจะมุ่งเน้นด้านคุณลักษณะของผู้นำเป็นสำคัญ ซึ่งมีความหลากหลายมิติและกว้าง โดยได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์การต่าง ๆ ซึ่งเชื่อว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะดีจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้เพราะมีคุณลักษณะที่พิเศษ คือ มีความสามารถในการนำ มีความกล้าหาญ และต้องมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะพิเศษของผู้นำสามารถสรุปได้ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556 : 11) ดังนี้ 1. มีความมุ่งมั่น ทะเยอ ทะยาน 2. มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 3. มีความซื่อสัตย์ สุจริต 4. มีความยุติธรรม 5. มีความสามารถในการตัดสินใจ 6. มีวินัยในตนเองและผู้อื่น 7. มีความรับผิดชอบ 8) ขอบนำคนอื่น และ 9) มีความยืดหยุ่น

2.1.5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 - 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert Blake and Mouton และ Douglas McGregor ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรมกันโดยทั่วไปสามารถอธิบายปรากฏการณ์พฤติกรรมผู้นำได้ (ธวัช บุญยมนิ. 2550 : 5-7) ดังนี้

1. Kurt Lewin's Studies (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 20) Lewin ได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อรู้เหตุเห็นโทษจึงขอสงวนไว้ไม่ให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez - Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2. Likert's Michigan Studies (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 21) ได้แบ่งลักษณะผู้นำดังนี้

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitive - Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้ บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent - Authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative - Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative - Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้ามีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารตามแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำสามารถประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่า ผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชาและในการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนที่มุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานจะใช้เป็นเกณฑ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อย จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task - Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำให้ผู้ตามได้ตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย และเป็นไปได้

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship - Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยให้ลูกน้องมีการพัฒนาและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องแบบใกล้ชิดเกินไป จะดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกิดเกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน

3. พฤติกรรมมุ่งการมีส่วนร่วม (Participative - Oriented Behavior) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำ ได้เสนอว่ากรณีเทคนิคหรือการติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้นยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหา

3. Blake and Mouton's managerial Grid (อ้างใน สลักจิต ชุนศรี. 2554 : 23 - 25)

Blake and Mouton ได้ระบุไว้ว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัยอยู่ 2 อย่าง คือ คน (People) และ ผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคน เป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน โดยสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้ จะแบ่งลักษณะเด่นของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ 1. แบบมุ่งงานเป็นหลัก 2. แบบมุ่งคนเป็นหลัก 3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ 4. แบบทางสายกลาง และ 5. แบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton ผู้นำทั้ง 5 รูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบมุ่งงาน (Task Oriented Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้าน

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

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

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor's : Theory X and Theory Y (อ้างใน สลักจิต ชุนศรี. 2554 : 26-27)

Douglas McGregor เป็นนักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

1. Theory X พื้นฐานของบุคคล คือ ไม่ชอบทำงาน ขี้เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงจำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2. Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการมองว่าผู้นำที่ดีนอกจากจะมีคุณลักษณะที่ดีแล้วนั้นยังต้องมีพฤติกรรมที่ดีอีกด้วย จึงมุ่งเน้นด้านผู้นำที่มุ่งคน มุ่งงาน และเชื่อว่า ภาวะผู้นำสามารถสร้างได้อย่างมีคุณภาพ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556 : 12) สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมว่ามีลักษณะ 2 ประการ ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ทั้งคนและงานอย่างสมดุล และ 2. ภาวะผู้นำที่เดินสายกลาง มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น

2.1.5.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) (อ้างใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ 2552 : 29 - 32)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาถึงความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
1. แนวคิดทฤษฎี 3 - D Management Style

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Reddin เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยกล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ นั้นอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เป็นอย่างดี เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ Reddin ยังได้แบ่งผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงลักษณะของภาวะผู้นำ 4 แบบ ของ Reddin

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกงาน	Separated	Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ทำงานวัน ๆ
2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตา กรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละ ทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตาม ให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศ และสัมพันธภาพที่ดีด้วย

Reddin กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ 1. เทคโนโลยี 2. ปรัชญาองค์กร 3. ผู้บังคับบัญชา 4. เพื่อนร่วมงาน และ 5. ผู้ใต้บังคับบัญชา และ Reddin ได้เสนอว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร และคน รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงตามทฤษฎีของ Reddin มี 4 แบบ คือ 1. ผู้นำแบบทีม (Executive) พัฒนามาจากผู้นำแบบผสมผสาน 2. ผู้นำแบบนักพัฒนา (Developer) พัฒนามาจาก 3. ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบคฤมกฎเกณฑ์ (Bureaucrat) พัฒนามาจากผู้นำแบบแยกตัว และ 4. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ (Benevolent Autocratic) พัฒนามาจากผู้นำแบบเสียสละ ดังนั้น ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณ์พิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. Theory Z Organization (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 32)

William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัวควรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3. Life - Cycle Theories (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 34)

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีของ Reddin และยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำ หรือพฤติกรรมด้านการทำงาน
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

Hersey and Blanchard แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจ และตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจมีการซักถามมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาจากผู้ตามคอยให้ความช่วยเหลือทั้งในทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

4. Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 37)

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลงแต่ถ้างานที่ต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler เชื่อว่าภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์การได้

5. ทฤษฎีการตัดสินใจตามแบบของ Vroom and Yetton

Vroom and Yetton (1976 อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 39) ได้ทำการวิจัยและสร้างโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสถานการณ์คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ พฤติกรรมผู้นำกับไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิผลขององค์การ ตัวแปรสถานการณ์ (Situational Variable) มีปฏิสัมพันธ์กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของผู้นำ (Personal Attributes) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในขณะเดียวกันแปรสถานการณ์ ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้นำ (อิทธิพลภายนอกองค์การที่ควบคุมไม่ได้) ก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ Vroom ได้ขยายความคิดจากโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ เป็นแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจ (Decision Tree Model of Leadership) ทำให้เกิดภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1. แบบการใช้อำนาจ (Authoritarian) 2. แบบที่ปรึกษา (Consultative) 3. แบบมอบอำนาจ (Delegation) และ 4. แบบกลุ่ม (Group Based)

6. ทฤษฎีผู้นำวิถีทาง - เป้าหมาย (Path - Goal Theory)

ทฤษฎีผู้นำวิถีทาง - เป้าหมายเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจพัฒนาโดย House and Mitchell (อ้างในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2552 : 34-37) เป้าหมายของทฤษฎีนี้ คือการส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมกับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจ และการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรโดยได้อ้างถึงทฤษฎีความคาดหวัง ดังนี้

ระดับ 1 บุคคลจะได้รับรางวัลให้ทำงานได้ผลงานมาก ถ้าเขารับรู้ถึงความพยายามของเขาเป็นผลทำให้งานสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากเขารับรู้ถึงความพยายามของเขาไม่มีผลต่อความสำเร็จ ของงานแรงจูงใจก็จะน้อย

ระดับ 2 บุคคลจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานของเขาที่รางวัลที่ได้รับ ทฤษฎีผู้นำวิถีทาง - เป้าหมาย จึงเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางสู่เป้าหมายโดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 4 ประเภท คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำให้การสนับสนุนและแสดงถึงการมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การสนับสนุนต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท

2. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบบอกถึงวิธีการทำงานตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบใช้อำนาจจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท และคล้ายผู้นำแบบบอกให้ทำตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกระตุ้นให้

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการกระตุ้นให้อภิปรายกลุ่ม เขียนข้อเสนอแนะ ผู้นำแบบนี้จะคล้ายกับผู้นำแบบ S3 ของทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายแบบท้าทายความรู้ความสามารถและมักจะสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศไว้ค่อนข้างสูงมาก เพื่อกระตุ้นผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ได้มุ่งเน้นในด้านสติปัญญา วุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเพื่อตอบสนองการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ว่าขึ้นกับวุฒิภาวะของผู้ตามทั้งในเชิงความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และเชื่อกันว่าหาก ผู้ตามมีวุฒิภาวะ มีศักยภาพ ผู้นำก็จะไม่มุ่งคนหรือมุ่งงานมากนัก แต่จะเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้หรือการเป็นทีมงานที่ก้าวเดินไปพร้อม ๆ กัน ด้วยข้อจำกัดที่ว่า 1. ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีไม่ได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารงานเสมอไป 2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ดีเยี่ยมทำงานหนักอาจจะไม่ทันกับโลกสมัยใหม่ 3. สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ บางเหตุการณ์ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นจุดแข็งในตอนแรกแต่กลับเป็นจุดอ่อนในภายหลัง และในทางตรงกันข้ามขณะที่ลักษณะและพฤติกรรมของบางผู้ที่เคยเป็นจุดอ่อนแต่กลับกลายเป็นจุดแข็งได้ล้วน ขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ (กิตติกาญจน์ ปภีพันธ์. 2556 : 14)

2.1.5.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน (Transformation and Transactional Leadership Theories) (อ้างใน สลักจิต ขุนศรี. 2554 : 47-52)

ด้วยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกิดการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศและความอยู่รอด ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง Burns เสนอว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Bass อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำไว้ว่า ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power) Burns ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมนั้น Burns เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) อธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดของงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ Burns เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย กับการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปนั้น เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป Burns (1986 อ้างใน ศศิวิมล สุขชนาลักษณ์ 2554 : 27-30) สรุปคุณลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้ดังนี้

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำจะมีข้อตกลงในการติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกันลักษณะเช่นนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เมื่อทำงานก็จะได้รับค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่มีความตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไปเรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม

3. ผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำในยุคนี้จะมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

ในปี ค.ศ.1987 Burns พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขานั้นขัดแย้งกับแนวคิดของ Bass ซึ่งพบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางของการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ นั้นจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำตามความหมาย ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย 1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) 2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) และ 3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

2. ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ Bass ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย ดังนี้

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่รวบรวมไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมาย จะเน้นที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556 : 29) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยน เป็นการหลอมรวมทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะพฤติกรรมนิยม และตามสถานการณ์เข้าด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันและยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเช่นปัจจุบัน

2.2 บทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานในสถานศึกษา

2.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลกรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ส่วนคำว่า บทบาท (Role) นั้น เป็นพฤติกรรมที่ควบคู่กับตำแหน่ง ซึ่งบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งก็มักจะมีแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษารวมทั้งงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ ซึ่งในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งจำเป็นต้องทันต่อสภาพเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของบทบาท จะพบว่า มีหลายรูปแบบ หลายลักษณะ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

วุฒิไกร เลื่อนแป้น (2547 : 11) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ซึ่งรับผิดชอบและมีภารกิจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่นั้นและเป็นหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่บุคคลผู้เกี่ยวข้องมีความหวังหรือมีความคาดหวังว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประสานงานในองค์การเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นผู้นำเทคนิคต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

Gunningham and Cordeiro (2000 อ้างใน ประยูร อาคม. 2548 : 20-21) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำทางวิชาการ หรือผู้จัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจะมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการสอน พัฒนาครูและนักเรียน การนิเทศการสอน การวัดและประเมินผล และปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และยังได้กล่าวถึงแนวโน้มของงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับแรก ไม่ทิ้งงานการบริหารจัดการสถานศึกษา และการตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อดูการทำงานของครู

Knezevick (1994 อ้างใน ภารดี อนันต์นวิ. 2551 : 65-66) ได้เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจงสร้างความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้ ทักษะการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม มีทักษะการทำงานเป็นทีม
3. บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดการณ์อนาคตได้ จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการวางแผน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีการเทคนิคการตัดสินใจ
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) การกำหนดโครงสร้าง เข้าใจความเป็นพลวัตและพฤติกรรมขององค์การ
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อพัฒนาและเป็นไปในทางที่ดีขึ้น
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสาร รู้จักวิธีในทีมงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งพูดและเขียน การประชาสัมพันธ์
9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรอง ไกล่เกลี่ย แก้ไขความขัดแย้งได้ดี
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัย และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจ นำทฤษฎีการบริหารมาใช้
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถการบริหารการเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะใน การติดต่อสื่อสาร วิธีสร้างภาพพจน์ ที่ดี เผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ
17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

จากความหมายดังที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นนักแก้ปัญหา และเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

หน้าที่ที่ความรับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) มีขอบข่ายหน้าที่การบริหารและจัดการสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1. การบริหารงานวิชาการ 2. การบริหารงานงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารงานทั่วไป โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือภาระงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 1.2. การวางแผนงานด้านวิชาการ 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 1.9 การนิเทศการศึกษา 1.10 การแนะแนว 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 2.11 การวางแผนพัสดุ 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 2.14 การจัดหาพัสดุ 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 2.17 การเบิกเงินจากคลัง 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 2.19 การนำเงินส่งคลัง 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และ 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 3.6 การลาทุกประเภท 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 3.12 การออกจากราชการ 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ 3.15.การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น และ 3.21 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4.8 การดำเนินงานธุรการ 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 4.10. การจัดหาสามะโนผู้เรียน 4.11. การรับนักเรียน 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 4.15 การทัศนศึกษา 4.16 งานกิจการนักเรียน 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 4.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน 4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และ 4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 31) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการแบบมีส่วนร่วม มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ภารกิจหลักในหน้าที่ มีดังนี้

1. บังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการระบบการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
4. ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
 6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
 7. วางแผนการบริหารงานบุคคล การคัดเลือกสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 8. จัดทำมาตรฐานภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 9. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากร เพื่อการจัดการศึกษาและให้ บริการวิชาชีพแก่ชุมชน
 11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
 12. จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 13. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไปรวมทั้งที่ได้รับมอบอำนาจสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ
 14. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้
1. บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
 2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา
 3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
 4. ส่งเสริมและจัดการศึกษา ฝึกอบรมให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
 5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
 6. การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น ๆ
 7. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ
 8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 9. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมและให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน
 11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
 12. จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552 : 77) กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่สามารถนำพาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้าน มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักธรรมาประยุต์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ระบบประกันคุณภาพเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 28-29) กล่าวว่า ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพประกอบด้วย 1. มีความถนัดในการเป็นผู้นำ และลักษณะนิสัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. มีความรู้ในศาสตร์เกี่ยวกับวิชาชีพ 3. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ 4. มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และเป็นที่ยอมรับของสังคม 5. มีทักษะทางการบริหาร 6. เน้นสภาพปัญหาและความต้องการเป็นสำคัญ 7. การบริหารงานเชิงรุก 8. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 9. มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมก่อนส่วนตน

Campbell (2000 อ้างใน ธีระ รุญเจริญ. 2554 : 25) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 4 ประการ คือ 1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดรูปแบบงาน 2. ผู้บริหารจะต้องวางแผนงาน 3. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา และ 4. ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

จากการศึกษาข้อมูลดังที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบทางการบริหารจัดการในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ทางวิชาชีพ มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ดี มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิทยาทางการบริหาร มีความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาได้ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพ

2.2.3 การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Administration) (สมาน อัครภูมิ. 2551 : 9) เป็นกระบวนการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษาจะสามารถพัฒนาและผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้ว่า “การศึกษา คือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” ได้นั้นขึ้นอยู่กับอีกปัจจัยที่สำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากมีหน้าที่ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังนั้นความสามารถในการบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

หวน พิณรุพันธ์ (2554 : 2-3) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา ดังนี้

- การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น
- การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย

ร่วมกัน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อสาธารณะ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากมีการนำไปใช้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553 : 44) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศตามความเหมาะสมและตามศักยภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2549 : 17) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาคือกระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยเทคนิควิธีการหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการทำงาน (Critical Moment) การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สมเดช สีแสง (2548 : 20) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงศิลปะในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จเป็นการนำทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ในสถานการณ์จริง

Hoy and Miskel (2001 อ้างใน สมาน อัครภูมิ, 2551 : 14) ได้ให้คำนิยามทฤษฎีการบริหารการศึกษาว่าเป็นชุดของแนวคิด (Concepts) คติฐาน (Assumptions) และข้อยุติโดยทั่วไป (Generalizations) ที่อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์การการศึกษาอย่างเป็นระบบและสัมพันธ์กัน แต่สำหรับสมมติฐาน (hypotheses) ได้จากทฤษฎีการคาดการณ์ความสัมพันธ์เพิ่มเติมตามแนวคิดต่าง ๆ ของระบบการศึกษา คือแนวคิด คติฐาน และข้อยุติอย่างมีเหตุผล การให้คำอธิบายและคาดการณ์กฎของพฤติกรรม วิธีการตั้งและขึ้นำการพัฒนาความรู้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นศิลปะในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ โดยการใช้ทรัพยากรด้วยจิตที่รับผิดชอบต่อแนวคิด คติฐาน และข้อยุติอย่างมีเหตุผล การให้คำอธิบายและคาดการณ์กฎของพฤติกรรม วิธีการตั้งและขึ้นำการพัฒนาความรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ

2.3.1 บทบาทของสตรีในปัจจุบัน

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) จากการระดมความคิดและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลักจากทุกภาคส่วน แผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับนี้ ได้ให้ความสำคัญและกำหนดวัตถุประสงค์ คือ การสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่เสมอภาค มีเจตคติที่ดีตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน สังคมไทยมีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยสตรีมีโอกาสเข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ เรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านอย่างเหมาะสม สตรีมีสุขภาพ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สตรีมีความมั่นใจ และมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ในองค์การและกลไกสตรีระดับต่างๆ มีความเข้มแข็ง เป็นไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทย สร้างสังคมที่เป็นธรรม มีคุณภาพ ให้ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับความยุติธรรมอย่างเสมอภาค โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. เสริมสร้างเจตคติและการยอมรับด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
2. การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีไทย
3. การพัฒนาสุขภาพ คุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต
4. พัฒนาศักยภาพสตรีเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหาร และการ

ตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

5. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพลโลกและองค์กรสตรีทุกระดับ

1. เสริมสร้างเจตคติและการยอมรับด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

1.1 เป้าประสงค์

เป้าประสงค์สำหรับยุทธศาสตร์นี้ เน้นสร้างสังคมไทยที่มีความเสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดี ตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคนในสังคมไทยให้ตระหนักรู้และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
2. เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ปลุกฝังค่านิยมในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. เพื่อสร้างการยอมรับถึงบทบาทหญิงชายในบริบทต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 เป้าหมาย

เป้าหมายหลักสำหรับยุทธศาสตร์นี้ ให้ความสำคัญในการวัดระดับความสำเร็จของด้านการปรับปรุงเจตคติของคนในสังคม โดยวัดจากเจตคติของเด็ก เยาวชน ผู้หญิงและผู้ชาย ต่อบทบาทหญิงชายทุกระดับในอัตราส่วนที่ดีขึ้น

2. การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีไทย

2.1 เป้าประสงค์

สร้างสังคมไทยที่มีความเป็นธรรม ยุติธรรม โดยเน้นให้สตรีทุกกลุ่มมีโอกาส เข้าถึงและได้รับการศึกษาทุกระดับ มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม สตรีได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและมีโอกาสเข้าร่วมทางเศรษฐกิจ และสังคม

2.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาให้เกิดความเป็นธรรมและยุติธรรมด้านบทบาทหญิงชายในสังคมไทย
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเงื่อนไขที่เปิดโอกาสให้สตรีทุกระดับได้มีโอกาส เข้าร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม

3. เพื่อส่งเสริมและรณรงค์ให้สตรีทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ รวมถึงกลุ่มสตรีผู้ด้อยโอกาส สนใจศึกษาและเข้ารับการศึกษ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการตระหนักรู้ การเข้าถึงและการพัฒนา ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินงานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรีทุกระดับและทุกกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่การขยายโอกาสในการเข้าร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม

2.3 เป้าหมาย

1. ระดับความสำเร็จของตัวบ่งชี้ว่าสตรีได้รับการศึกษาและพัฒนาศักยภาพระดับต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม

2. สตรีที่ประสบความสำเร็จและมีความสามารถพิเศษ ที่มีผลงานโดดเด่นและได้รับการยกย่องในสาขาต่างๆ มีอัตราส่วนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยสาขาละ 1 คนต่อปี

3. สตรีได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคมอย่างเท่าเทียมกัน และยุติธรรม มีจำนวนเพิ่มขึ้น

4. สตรีทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย โดยได้รับสิทธิและมีหลักประกันที่พึงได้

3. การพัฒนาสุขภาพ คุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต

3.1 เป้าประสงค์

สตรีมีสุขภาพ สุขภาวะ มีความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าในช่วงที่ผ่านมา โดยมีสุขภาพที่สมบูรณ์ โดยเน้นการพัฒนาให้สตรีมีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและสังคม

3.2 วัตถุประสงค์

1. เร่งพัฒนาและส่งเสริมให้สตรีทุกกลุ่ม ทุกระดับอายุ มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพกายและจิตให้แข็งแรง

2. เสริมสร้างสุขภาพของสตรีทุกกลุ่มอายุ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับมาตรฐานด้านสุขภาพ

3. พัฒนาและรณรงค์ให้สภาพแวดล้อมของครอบครัว ชุมชน และสังคม เป็นพื้นที่ที่ผู้หญิงสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง

3.3 เป้าหมาย

1. สตรีทุกกลุ่ม ทุกวัย มีความรู้ ความตระหนักถึงการรักษาสุขภาพ และมีการปรับพฤติกรรมในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และสตรีทุกกลุ่ม ทุกวัยเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุข ถ้าวิน

2. สตรีทุกกลุ่ม ทุกวัยเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและสาธารณสุขถ้าวิน

3. องค์กรและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้ความสนใจเกี่ยวกับประเด็นความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

4. สำหรับสตรีและเด็กที่ประสบปัญหาความรุนแรงได้รับการแก้ไขและเยียวยาตามมาตรฐานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

4. พัฒนาศักยภาพสตรี เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

4.1 เป้าประสงค์

สตรีมีความมั่นใจ ความรู้ ความเข้าใจในการเมืองระบอบประชาธิปไตย และมีศักยภาพในการเข้าร่วมทางการเมือง การบริหาร และกระบวนการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

4.2 วัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ส่งเสริมให้สตรีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองและการใช้ชีวิตภายใต้ระบอบประชาธิปไตยตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ มีความมั่นใจในการเข้าสู่ระบบการเมืองอย่างสง่างาม และสามารถที่จะแข่งขันทางการเมืองอย่างถูกต้องตามครรลองครองธรรม

2. หนุนเสริมและเสริมสร้างศักยภาพให้กลุ่มเป้าหมายสตรีทุกระดับตื่นตัวและเข้าร่วมทางการเมือง การบริหารและการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ

4.3 เป้าหมาย

1. สัดส่วนของสตรีที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารทุกระดับมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น
2. สัดส่วนของสตรีที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระและคณะกรรมการนโยบายทุกระดับ มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น

3. จำนวนเครือข่ายที่มีศักยภาพและความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนไหวและผลักดันนโยบายสาธารณะเพื่อพัฒนาสตรี โดยเครือข่ายสตรีสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในระดับต่างๆ มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น

5. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพกลไกและองค์กรสตรีทุกระดับ

5.1 เป้าประสงค์

พัฒนาองค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรพัฒนาภาคเอกชน และเครือข่ายสตรีต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีทุกระดับ

5.2 วัตถุประสงค์

พัฒนา สร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นบทบาทขององค์กรและกลไกสตรีระดับต่างๆ เพื่อเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีทุกระดับอย่างสร้างสรรค์

5.3 เป้าหมาย

องค์กรและกลไกสตรีทุกระดับ ได้รับการพัฒนาและมีศักยภาพในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ในส่วนที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถพึ่งตนเอง และมีการทำงานอย่างสร้างสรรค์

การบริหารจัดการแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแผนพัฒนาสตรีฯ ในช่วงที่ผ่านมาไม่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ในแผนฯ อย่างชัดเจน บางหน่วยงานมีงบประมาณเพื่อดำเนินการชัดเจน หลายหน่วยงานใช้งบประมาณร่วมโครงการอื่น แต่บางหน่วยงานไม่มีงบประมาณดำเนินการเลย จึงทำให้ประสบความสำเร็จได้ระดับหนึ่งเท่านั้น

2. หลักการและวัตถุประสงค์ในการแปลงแผนพัฒนาสตรีฯ สู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการแผนพัฒนาสตรีฯ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) เน้นความสำคัญในการดำเนินงานรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) และหลักการบูรณาการ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี เข้าสู่แนวทางการปฏิบัติตามภารกิจหลักและบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานทุกระดับ

3. แนวทางการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติกำหนดแนวทางและกรอบเวลาในการแปลงแผนพัฒนาสตรีฯ สู่การปฏิบัติพร้อมจัดทำคู่มือการแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เผยแพร่แก่องค์กรภาคีทุกภาคส่วนให้สามารถนำไปจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวประสานหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ โดยเน้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานให้เข้ามีส่วนร่วมในการแปลงแผนพัฒนาสตรีฯ สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางการบูรณาการ

3.2 ประสานแผนงานและโครงการขององค์กรเอกชน ธุรกิจเอกชน ชุมชนและภาคประชาชนระดับต่าง ๆ เพื่อบูรณาการภารกิจตามกรอบยุทธศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 วางกลไกการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาสตรีฯ ทั้งในภาพรวมและในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

3.4 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนพัฒนาสตรีฯ สู่การปฏิบัติของภาคีต่าง ๆ

2.3.2 บทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ

จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับสตรีอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นปัญหาการถูกระงับความรุนแรงในครอบครัว การขาดโอกาสในสังคม ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ และที่สำคัญโอกาสในการแสดงศักยภาพของสตรีมีน้อย ดังนั้นรัฐบาลจึงได้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ จากความแตกต่างระหว่างหญิงชายที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง สามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาค อย่างสร้างสรรค์ และมีสันติสุขอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย จะมีการดำเนินการตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ ทุกชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคนโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรสตรีต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนเพื่อให้สตรีได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะเป็นศูนย์กลางเป็นเครือข่ายเชื่อมโยง ขณะเดียวกันในส่วนของสตรีที่เป็นผู้นำ จะมีการเร่งรัดการจัดกิจกรรมคัดเลือกสตรีที่เป็น ผู้นำจากระดับตำบล ไปสู่ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ โดยจะเน้นผู้นำสตรีในแต่ละสาขาอาชีพให้มากขึ้น ได้จัดตั้งเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการให้แก่สตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบ การรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหา การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กร การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรีในกลุ่มเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับสตรีไทย ซึ่งสภาสตรีฯ เครือข่ายสตรีสามารถช่วยพัฒนากลุ่มสตรีที่เป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถให้มีศักยภาพเพื่อก้าวสู่เวทีโลก (2556. สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์. 6 ส.ค. 2558 ออนไลน์)

2.3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสตรีในการบริหาร

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดอย่างมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ เห็นคุณค่าของคน และสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และรู้จักเลือกใช้แบบภาวะผู้นำหลากหลายรูปแบบแล้วยังต้องการผู้บริหารที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของโรงเรียน พฤติกรรมของนักเรียนและวิธีการสอนไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมีลักษณะการคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีและผู้บริหารชายมีแบบภาวะผู้นำที่ต่างกัน คือ ผู้บริหารสตรีจะมีแนวโน้มเป็นผู้นำแบบสนับสนุน ใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มาจาก 2 สาเหตุ คือ

1. เกิดจากการที่ผู้ร่วมงานมักพยายามต่อต้านอิทธิพลของผู้บริหารสตรีมากกว่าผู้บริหารผู้ชาย ซึ่งเกิดจากบางคนอาจไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานกับสตรีมาก่อน บางคนอาจมองว่าสตรีไม่เหมาะสมกับบทบาทผู้บริหาร และบางคนอาจต่อต้านเพียงแค่อำนาจโดยสตรีและเพื่อเอาชนะการต่อต้านดังกล่าว รวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ และให้ความเคารพสตรีจึงต้องใช้ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

2. เป็นเพราะผู้บริหารสตรีมีทักษะระหว่างบุคคลมากกว่าผู้บริหารชาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแบบสนับสนุนต้องการทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ต่อความรู้สึก และความสามารถในการตัดสินใจ การมีทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีจึงทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสตรีกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การเปรียบเทียบข้อสรุปจากการศึกษาของ Helgesen (1995) และ Mintzberg (1973) ปรากฏความแตกต่างระหว่างรูปแบบการบริหารของผู้บริหารชายและสตรีค่อนข้างชัดเจน ดังนี้

1. สตรีมีแนวโน้มทำงานเป็นขั้น ๆ อย่างคงเส้นคงวา โดยมีการหยุดพักตามกำหนดที่วางไว้ในระหว่างวัน ในขณะที่ผู้ชายทำงานแบบหามรุ่งหามค่ำไม่มีการหยุดพักระหว่างวันสตรีมองความสัมพันธ์ว่ามีความสำคัญในระดับต้น ๆ จึงพยายามทำตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบได้โดยง่าย และไม่ได้อมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในตารางเวลาเป็นสิ่งขัดจังหวะการทำงาน ในขณะที่ผู้ชายมองสิ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะดังกล่าวว่าเป็นสิ่งขัดจังหวะที่ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

2. สตรีมีการจัดเวลาสำหรับกิจกรรมซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานของตนโดยตรงในขณะที่ผู้ชายเมื่อเวลาสำหรับกิจกรรมดังกล่าวเพียงเล็กน้อย

3. สตรีชอบทำกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่โดยไม่คาดคิด ไม่อยู่ในตารางเวลาเช่นเดียวกับผู้ชายที่แสดงความชอบที่จะทำกิจกรรมดังกล่าว แต่ต่างกันที่ผู้หญิงมีการจัดตารางเวลาสำหรับการตรวจเอกสาร

4. สตรีมุ่งให้ความสนใจในภาพกว้างขององค์กร และการทำงานเพื่อผลระยะยาวส่วนผู้ชายเน้นการทำงานแบบวันต่อวันเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้ ไม่มีเวลาได้สะท้อนความคิด (reflection) ไม่มีเวลาไตร่ตรองในระยะยาว

5. สตรีมองเอกลักษณ์ของตนเองสลับซับซ้อนและมีหลายด้านโดยมองว่างานที่ตนทำเป็นแค่องค์ประกอบหนึ่งของการเป็นบุคคลที่เขาเป็นอยู่ ในขณะที่ผู้ชายมองว่างานที่ทำในตำแหน่งบ่งชี้ความเป็นตัวตนของเขา

6. สตรีมีการกำหนดตารางเวลาสำหรับแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศในขณะที่การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลในกลุ่มผู้บริหารชายนั้นเป็นไปค่อนข้างยาก

ผลจากการวิจัยดังกล่าว พบว่าสิ่งที่มีความคล้ายคลึงกันระหว่างสตรีและบุรุษ คือการพยายามรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับบุคคลภายนอกองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.4 ความแตกต่างทางเพศภาวะในการบริหารจัดการในบริบททางการศึกษา

นักวิชาการ นักวิจัยที่สนใจศึกษาบริบทของการบริหารการศึกษาได้ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกันกับบริบทธุรกิจ คือผู้นำสตรีและบุรุษมีวิธีการบริหารจัดการแตกต่างกัน สำหรับบริบทของการบริหารการศึกษา Sergiovanni (2004) Meskin (1978) ได้ศึกษางานวิจัยที่เปรียบเทียบพฤติกรรมของครูใหญ่สตรีกับครูใหญ่บุรุษจำนวนหนึ่งครูใหญ่สตรีมีแนวโน้มใช้พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย และมีพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผลบ่อยครั้งกว่าครูใหญ่บุรุษ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สิ่งที่ครูใหญ่สตรีแสดงออกเด่นกว่าครูใหญ่บุรุษ คือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสารข้อมูล สตรีมุ่งความสนใจที่วัตถุประสงค์การสอน ความก้าวหน้าของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียนมากกว่าบุรุษ

Shakeshaft (2001. อ้างใน วรรณดี เกิดแก้ว. 2552 : 57) ได้ศึกษางานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก 200 เรื่อง และบทความการวิจัย 600 เรื่อง ภายใต้คำถามว่ามีความแตกต่างระหว่างแบบภาวะผู้นำของสตรีกับผู้ชายหรือไม่ โดยได้นำเสนอไว้ในหนังสือเรื่อง “ผู้หญิงในการบริหารการศึกษา” (Women in Educational Administration) นำมาสรุปข้อสรุปได้ว่า สตรีกับบุรุษมีการบริหารจัดการแตกต่างกัน โดยคุณลักษณะเด่นในการบริหารจัดการของผู้บริหารสตรี มีดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นสิ่งสำคัญในทุกการกระทำของผู้บริหารสตรีโดยสตรีใช้เวลามากว่าในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ติดต่อบริการมากกว่า สนใจความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่า เอาใจใส่ครูและนักเรียนชายชอบมากกว่าบุรุษ

2. การสอนและการเรียนรู้เป็นจุดมุ่งเน้นสำคัญของผู้บริหารสตรี สตรีมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนโดยมีความรู้เกี่ยวกับการสอนดีกว่าบุรุษและสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนได้ดีกว่า

3. การสร้างชุมชนเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งของรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสตรี สตรีเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าบุรุษ เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมซึ่งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายร่วมกันทำงานในโรงเรียน ผู้ร่วมงานที่มีผู้บริหารสตรีมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าและมีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าที่มีผู้บริหารเป็นบุรุษ

ต่อมาได้ศึกษาเกี่ยวกับเพศภาวะและการนิเทศ พบว่า ในการบริหารนั้นสตรีกับบุรุษให้ความสำคัญในสิ่งที่แตกต่างกัน คือสตรีมีแนวโน้มกระตุ้นให้มีการเพิ่มอำนาจแก่ครูมากกว่า ให้ความสำคัญกับการสอน สนใจ ดูแลพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมของนักเรียน สนใจความสัมพันธ์ของนักเรียน สนใจความรู้สึกของครู เน้นทักษะทางเทคนิคการสอน ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหา หาข้อมูลจากหลายแหล่ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เน้นย้ำเรื่องหลักสูตร ในขณะที่ผู้ชายในทางตรงข้ามมีแนวโน้มเน้นเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากกว่าสตรี

Kowalski (2000. อ้างใน วรรณดี เกิดแก้ว. 2552 : 57) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับครูใหญ่สตรีและครูใหญ่ผู้ชาย และได้สรุปความแตกต่างที่สำคัญระหว่างพฤติกรรมการบริหาร ดังนี้

1. ครูใหญ่สตรีมีความเกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนสูงกว่าครูใหญ่ผู้ชาย

2. ครูใหญ่สตรี มีแนวโน้มต้องการให้ครูปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานของพวกเขากำกับดูแล

การประชุมของครู ผู้ปกครองและการติดต่อระหว่างบ้านกับโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ครูใหญ่สตรีโดยทั่วไปจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับครูในการนิเทศมากกว่าครูใหญ่ผู้ชาย
4. ครูใหญ่สตรีมีแนวโน้มใช้วิธีการแบบประชาธิปไตยเมื่อมีการตัดสินใจที่สำคัญ
5. ครูใหญ่สตรีมีแนวโน้มให้ความสนใจ ใกล้ชิดกับงานเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน กล่าวโดยสรุปคือข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในบริบททางการศึกษาพบความแตกต่างในรูปแบบการบริหารจัดการของสตรีกับชายเช่นเดียวกันกับในบริบททางธุรกิจแต่ต่างกันตรงที่ธรรมชาติของภาระงาน กล่าวคือสตรีในบริบททางการศึกษานอกจากจะมีคุณลักษณะต่างๆ ที่สะท้อนความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแล้วยังมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนซึ่งมีการเน้นย้ำให้ความสำคัญกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการนิเทศการสอนอย่างใกล้ชิด

2.3.2.5 คุณลักษณะและความคาดหวังทางสังคมของความเป็นชายและหญิง

การที่ผู้หญิงมีบทบาทที่ต่างจากผู้ชายเป็นที่มาของพฤติกรรมที่ต่างกันทักษะเฉพาะของเพศและแบบฉบับของพฤติกรรมจึงเกิดจากบทบาทของชายและหญิง โดยแบบฉบับแล้วหญิงมักมีแนวโน้มในการดูแลเด็ก ต้องการการอุปถัมภ์ ได้รับความรู้สึกได้ไว ความละเอียดอ่อนและการสร้างความอบอุ่นระหว่างสมาชิกถูกกำหนดว่าเป็นลักษณะแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา สะท้อนให้เห็นถึงการนึกถึงความรู้สึกของคนอื่นคุณลักษณะที่ครอบคลุมบทบาทเหล่านี้กลายมาเป็นแบบฉบับของชายหรือหญิงในทางกลับกันผู้ชายมักจะมีบทบาทเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ต้องการพฤติกรรมการทำงานแบบเป็นตัวแทน ปฏิบัติงานในบทบาทที่มุ่งเน้นการประสบความสำเร็จ ลักษณะของพฤติกรรมเหล่านี้ก็จะกลายเป็นแบบฉบับของผู้ชายสอดคล้องกับ Powell (2002 : 178) Eagly and Johannesen-Schmidt (2001: 783) และ Berdahl (1996:23) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ 2 กลุ่ม ที่เชื่อมโยงกับความเป็นชายและหญิงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวข้างต้น คือ การเป็นตัวแทน และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยการเป็นตัวแทนเป็นคุณลักษณะของความเป็นชาย ซึ่งหมายรวมถึงคุณลักษณะของการยืนกราน การควบคุม ก้าวร้าวทะเยอทะยาน ใช้อิทธิพลครอบงำ ใช้อำนาจ พึ่งพาตนเอง มั่นใจในตนเอง ชอบแข่งขัน ส่วนการเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นคุณลักษณะของความเป็นหญิง ซึ่งหมายรวมถึง คุณลักษณะของการเป็นห่วงกังวลกับสวัสดิการของผู้อื่น ดูแลเอาใจใส่ อุปถัมภ์นุมนวล ใจดี มีเมตตา สนับสนุนส่งเสริม ดังนั้น แนวคิดเชิงทฤษฎีดังกล่าว บ่งชี้ว่าการที่ผู้หญิงและผู้ชายมีรูปแบบการบริหารจัดการแตกต่างกันเป็นเพราะแบบฉบับของความเป็นชายและหญิงที่ถูกหล่อหลอมจากบทบาททางสังคมที่ต่างกัน และมีอิทธิพลอย่างมากในการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำ

2.3.2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการที่แตกต่างของผู้นำสตรี

Rosener (2003. อ้างใน วรรณดี เกตแก้ว. 2552 : 59) พบว่า เส้นทางอาชีพเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่อธิบายว่าทำไมสตรีจึงมีวิธีการนำที่แตกต่างไป โดยในบริบทของการบริหารสถานศึกษานั้นด้วยเหตุที่สตรีโดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ทางการเรียนการสอนมากกว่าก่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ทำให้เมื่อเป็นผู้บริหาร สตรีจึงมุ่งให้ความสนใจกับความพยายามในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ อุทิศความสนใจโดยตรงต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน มุ่งเน้นที่หลักสูตรและการเจริญเติบโตของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์และให้ความสนใจกับงานวิชาการมากกว่าผู้ชาย และอีกปัจจัยที่สร้างความแตกต่างทางเพศภาวะในพฤติกรรมการบริหารจัดการระหว่างผู้นำชายและผู้นำสตรี คือ กระบวนการสังคมประกิต เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงถูกขัดเกลาทางสังคมต่างกัน Baker

(2004 : 71-73) Gurian (2003) ได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างในสมองและการทำหน้าที่ของสมองของผู้ชายและผู้หญิงโดยอธิบายว่าเนื่องจากปริมาณที่มากกว่าของฮอร์โมนเทสโทสเตอโรน (testosterone) ในสมองเพศชาย ผู้ชายจึงมีความก้าวร้าวเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีอะมิกดาลา (amygdala) ซึ่งมีหน้าที่จัดการกับอารมณ์ และแรงกระตุ้นความก้าวร้าว (aggressive impulses) ขนาดใหญ่กว่าทำให้ผู้ชายมักจะเลือกการตอบสนองทางร่างกายอย่างก้าวร้าวต่อสถานการณ์มากกว่าการตอบสนองโดยการสนทนา และการที่ผู้ชายมีสารเซโรโทนิน (serotonin) ในร่างกายน้อยกว่าผู้หญิง ทำให้ผู้ชายมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมอย่างหุนหันในระดับที่มากกว่าผู้หญิง ในส่วนของผู้หญิงมีระดับของสารออกซิโทซิน (oxytocin) ในระดับที่สูงกว่าซึ่งทำให้ความก้าวร้าวลดลง มากไปกว่านี้ระดับที่สูงกว่าของออกซิโทซินยังส่งผลให้ผู้หญิงเป็นบุคคลที่ค่อนข้างมีความรู้สึกร่วม มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากกว่า

2.3.2.7 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรคของผู้นำสตรี

การบริหารจัดการสถานศึกษาย่อมต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อส่งเสริมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยที่ส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในตำแหน่งบริหารที่สำคัญ คือ ประสบการณ์การศึกษา การสนับสนุนของครอบครัว และการสนับสนุนของเพื่อน การได้รับการศึกษาระดับสูงก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของผู้นำสตรี สำหรับปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือการพยายามเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้นำสตรีนั้น Eagly and Johannesen - Schmidt. (2001 : 93) เสนอแนวคิดว่าการที่สตรีต้องประสบกับมาตรฐานเชิงซ้อนในการทำงาน กล่าวคือ ต้องเผชิญกับมาตรฐานสูงกว่าในการเข้าสู่ตำแหน่งหรือการทำงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า เพื่อให้สามารถอยู่ในตำแหน่งนั้นได้ ประกอบกับการที่สังคมตั้งความคาดหวังสูงเมื่อสตรีเป็นผู้นำ โดยคาดหวังว่าสตรีจะต้องสามารถรับผิดชอบทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้านในตำแหน่งบริหาร ทำให้สตรีบางส่วนเกิดความรู้สึกท้อแท้ ติงเครียด และกลัวถูกซ้ำเติมจากสังคมหากทำหน้าที่ได้ไม่ดีตามที่สังคมคาดหวัง สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Oplatka (2006 : 63) พบว่า ปัญหาอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จของสตรี คือการมีภาระงานที่มากเกินไปที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Al-Lamky (2007: 59) ฉันทวรรณ ยงค์ ประเดิม (2545 : 40) Gaskins (2006) และจิรวรรณ ภักดีบุตร (2541) ที่กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่าถึงแม้สตรีต้องออกทำงานนอกบ้านเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวแต่ภาระความรับผิดชอบพื้นฐานของสตรีในการทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน และการดูแลเด็ก ก็ไม่ได้ลดลง ประเด็นดังกล่าวนี้อาจเป็นอุปสรรคประการหนึ่งที่เป็นตัวกีดกันไม่ให้สตรีก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในองค์กรราชการ เนื่องจากคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งบริหารนั้น มุ่งเน้นที่การทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มเวลา และการฝึกฝนอบรมเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นอุปสรรคกีดขวางสตรีซึ่งมีภาระหน้าที่ประจำที่ขัดแย้งกัน ระหว่างงานที่ต้องทำและความรับผิดชอบในครอบครัว

จากข้อมูลดังที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของผู้นำสตรีในปัจจุบันเกิดจากการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอน และการศึกษาตั้งแต่วัยเยาว์ โดยบิดาเป็นผู้มีบทบาทหรือมีอิทธิพลสำคัญต่อการพึ่งพาตนเอง และการมีความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้การสนับสนุนจากครอบครัว คู่สมรสและเพื่อนรวมทั้งการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากพี่เลี้ยง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้สตรีประสบความสำเร็จในฐานะการเป็นผู้นำ แต่การที่สตรีมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวที่มากเกินไป การที่ต้องเผชิญกับมาตรฐานเชิงซ้อนในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของงานบางอย่างที่ไม่เอื้อต่อสตรี นับเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญในการทำงาน ซึ่งทำลายความสามารถของผู้นำ

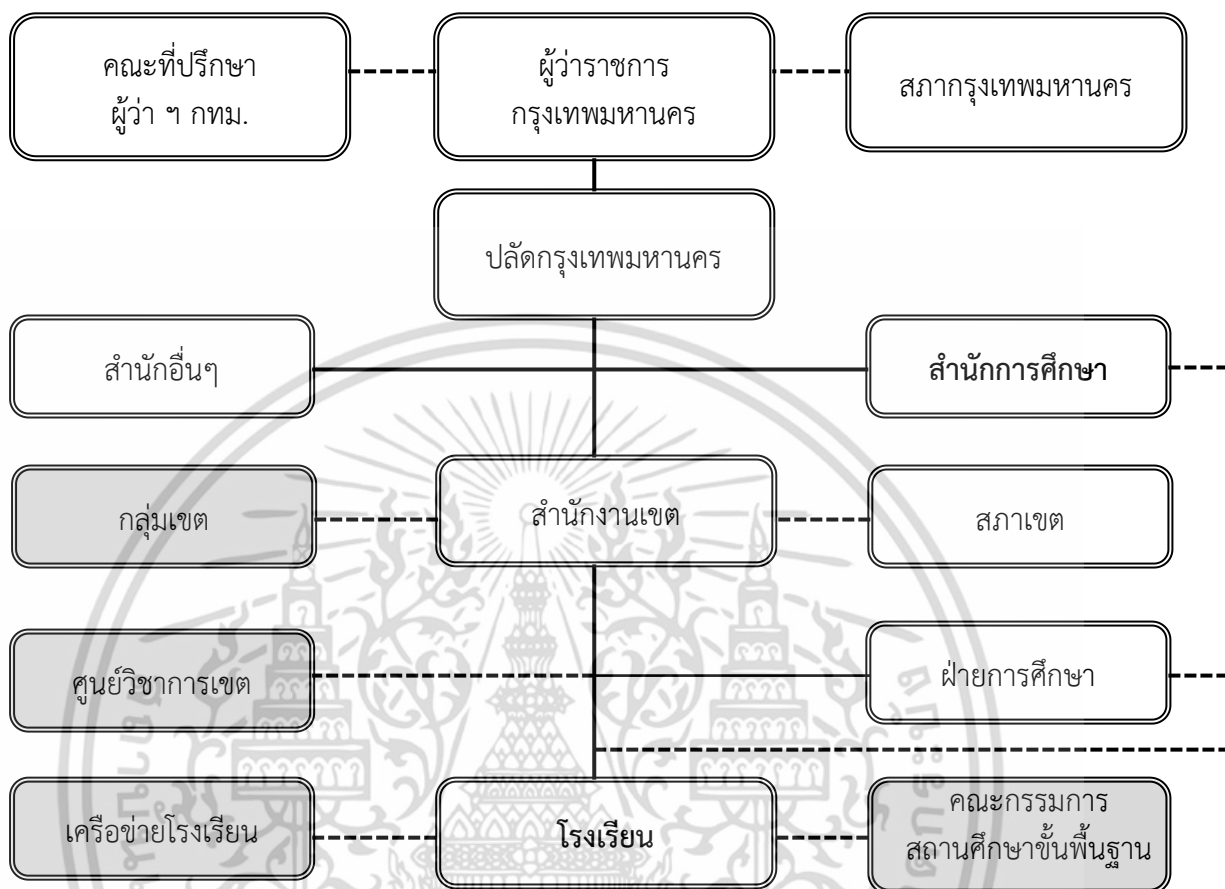
สตรีในการเผชิญกับปัญหาดังกล่าวเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูง หรือการประสบความสำเร็จ
ในฐานะผู้นำ

2.4 การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

เมื่อปี พ.ศ.2404 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้
สร้างโรงเรียนขึ้นในพระบรมมหาราชวัง เรียกว่า โรงเรียนหรือโรงเรียนวัด ทุกคนได้มีโอกาสเข้าเรียนโดย
เสมอกัน ต่อมาในปีพ.ศ. 2464 ได้ตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรกโดยโรงเรียนในพื้นที่
กรุงเทพมหานครอยู่ในกรมประชาศึกษา ต่อมาเปลี่ยนเป็นกรมสามัญศึกษาและสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปัจจุบัน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จากนั้นในปีพ.ศ. 2515 ได้จัดตั้ง “กรุงเทพมหานคร” ตามประกาศคณะปฏิวัติ และได้ปรับส่วนราชการ
ของสำนักการศึกษาในรูปแบบปัจจุบันแบ่งเป็น 7 ส่วนราชการ คือ 1.สำนักงานเลขานุการ 2. กองการ
เจ้าหน้าที่ 3. กองคลัง 4. หน่วยศึกษานิเทศก์ 5. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา 6. กองเทคโนโลยี
เพื่อการเรียนการสอน และ 7. กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยมีการจัดรูปแบบ
การศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมีธยมศึกษา แบ่งกลุ่มเขตการปกครอง จำนวน 6 กลุ่ม
คือ 1. กลุ่มกรุงเทพกลาง 2. กลุ่มกรุงเทพใต้ 3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ 4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก 5. กลุ่ม
กรุงเทพมหานครเหนือ และ 6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ โดยมีฝ่ายการศึกษาอยู่ในทุกสำนักงานเขต จำนวน 50 เขต ทำ
หน้าที่กำกับดูแล ติดตามผลการปฏิบัติ และงานเกี่ยวกับธุรการ เพื่อให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
จำนวน 438 โรงเรียน มีแนวปฏิบัติดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และตามเจตนารมณ์ของสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2558 : 2 - 9) ดังภาพที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : เอกสารนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2558 : 31

2.4.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการ (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร 2558 : 7-8) ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านสารบรรณและธุรการทั่วไปของสำนักงานการศึกษา งานช่วยอำนวยการและเลขานุการ การบริหารงานบุคคลและงานด้านสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง งานนิติกรรมสัญญา งานสิทธินักเรียน งานบริหารศูนย์สิทธิเด็กนักเรียน ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การประชาสัมพันธ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การบริหารงานก่อสร้าง การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลางของสำนักงานกิจกรรมพิเศษและงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การโอนย้าย การขอกลับบรรจุ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือนการวางแผนกำลังคน การปรับปรุงส่วนราชการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการครูกรุงเทพฯ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุขัดแย้งเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาไปใช้

สายงานนิเทศการศึกษาและสายงานการสอนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การประเมินบุคคล และผลงานทางวิชาการ ของข้าราชการกรุงเทพฯ สามัญ การดำเนินการทางวินัย การจัดทำงบประมาณเงินอุดหนุนการศึกษาของรัฐบาล และงบประมาณกรุงเทพมหานคร การจัดบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันครู

3. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการคลัง ตรวจสอบฎีกาทุกหมวด รายจ่ายของเงินอุดหนุนรัฐบาล เงินกรุงเทพมหานคร เงินงบประมาณของโรงเรียนและสำนักการศึกษา ควบคุมการเบิกจ่ายเงินประเภทต่างๆ ด้านงบประมาณของ กทม. การดำเนินงานด้านบำเหน็จข้าราชการครู กทม. ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักการศึกษา ร่างคำของบประมาณรายปี ประสานงานด้านเงินอุดหนุนรัฐบาลและกรมบัญชีกลาง รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดทำพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

4. หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวางแผนและพัฒนาระบบการนิเทศรวมทั้ง เพื่อการส่งเสริมการพัฒนาด้านการบริหารในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรอนุบาล ประถมศึกษา และมีธยมศึกษาให้มีคุณภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานสนองต่อนโยบายด้านการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

5. กองพัฒนาข้าราชการครู มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรมศึกษาครูของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและพิจารณาหลักสูตร นโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครูฯ การจัดการพัฒนาฝึกอบรม ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ตามนโยบาย ความจำเป็น และการพัฒนาฝึกอบรมที่เฉพาะด้าน การบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา คุงาน และการเดินทาง

6. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา กำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านนโยบายและแผนการศึกษา การส่งเสริมการจัดการศึกษาและ ความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ การวิจัยทางการศึกษา งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้งานด้านการพัฒนามาตรฐาน

7. กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน จัดระบบและควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจัดตั้งศูนย์วิทยบริการและบริการด้านสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ จัดระบบสารสนเทศด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผลิตและเผยแพร่เอกสารวิชาการด้านเทคโนโลยี

2.4.2 การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษาในส่วนของ การประเมินศึกษาจัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตและโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษาส่งเสริมสนับสนุนในระดับ กรุงเทพมหานคร และฝ่ายการศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขต โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านงานวิชาการ 2. ด้านงบประมาณ 3. ด้านงานบริหารบุคคล และ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

เพื่อพัฒนาการศึกษาให้รอบด้านของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่ในแต่ละสำนักงานเขต ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	มี 9 เขต	41 โรงเรียน
2. กลุ่มกรุงเทพใต้	มี 11 เขต	75 โรงเรียน
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ	มี 7 เขต	46 โรงเรียน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มี 8 เขต	115 โรงเรียน
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ	มี 8 เขต	90 โรงเรียน
6. กลุ่มกรุงธนใต้	มี 7 เขต	70 โรงเรียน

ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มกรุงธนใต้มีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขต จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางแค เขตทุ่งครุ เขตราชพฤกษ์ และเขตบางบอน

2.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดจำนวนปัจจัยที่มีอิทธิพลเพียงพอต่อการอธิบายกลุ่มของตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ จึงขอนำเสนอตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การใช้กระบวนการการวิเคราะห์องค์ประกอบเริ่มมีในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดย Spearman (1904. อ้างใน กัลยา วานิชบัญชา. 2551 : 34) แต่การวิเคราะห์องค์ประกอบในสมัยนั้นยังเป็นวิธีการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและเสียเวลามาก ดังนั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้น ต่อมาได้มีการพัฒนาคอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบให้ง่ายและสะดวกขึ้น จึงส่งผลให้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวาง Factor analysis ในภาษาไทยใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หรือการวิเคราะห์ตัวประกอบสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กัลยา วานิชบัญชา (2551 : 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการวิเคราะห์ตัวแปรเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปร โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549 : 44) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริง สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการไม่จำกัดใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี

บุญชม ศรีสะอาด (2558 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ตัวย่อ FA เป็นเทคนิคในการค้นหาตัวประกอบ (Factors) ที่ตัวแปรในกลุ่มนั้นชุดนั้นมีองค์ประกอบร่วมกันหรือสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ทราบว่า มีตัวประกอบอะไรบ้างที่กลุ่มตัวแปรเหล่านั้นวัดร่วมกัน และเป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานว่า มีความสอดคล้องกับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดไว้

Daniel (1998) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบถูกออกแบบมาเพื่อใช้ตรวจสอบโครงสร้างของชุดตัวแปรและเพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของจำนวนที่น้อยที่สุดของตัวแปรแฝงที่สังเกตเห็นไม่ได้ ซึ่งตัวแปรแฝงที่สังเกตเห็นไม่ได้เหล่านี้จะถูกรเรียกว่า องค์ประกอบ

Kerlinger (1989) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มากถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหาที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรม จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประการ คือ 1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตเห็นหรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) และ 2) เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบ จะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2.5.2. ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (กัลยา วานิชปัญญา. 2551 : 38) คือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน หรือกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.3. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วานิชปัญญา. 2551 : 38-39)

1. เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่ามียังองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model : EFA

2. เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า ในแต่ละองค์ประกอบนั้นประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่

2.5.4. ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549 : 46) มีดังนี้

1. ลดจำนวนตัวแปร โดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน T - test Z - test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

2. ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

3. ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ ทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ ตามความหมายของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในด้านการวางแผนได้

2.5.5. การใช้สถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีข้อตกลงเบื้องต้น (Tabachnick & Fidell. 2001, Munro. 2001. อังโน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549 : 47-48)

1. ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง หรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์หองค์ประกอบ ควรจะมีจำนวนมากกว่า 30 ตัวแปร
 4. กลุ่มตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร ซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่ากี่เท่า มีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 5 - 10 เท่า หรืออย่างน้อยที่สุด สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 ราย ต่อ 1 ตัวแปร
 5. กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หองค์ประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูล ไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมาก และมีค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง
- การประมาณจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบมีหลายแนวคิด สามารถสรุปตามแนวคิดของนักสถิติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 แสดงแนวคิดการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับการและสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัย

ข้อพิจารณา	ขนาดตัวอย่าง (n) และเหตุผล
1. พิจารณาการใช้ขนาดตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดียว 1.1 คอมเลย์และลี (Comrey & Lee. 1992) 1.2 ตามกฎหัวแม่มือหรือกฎอย่างง่าย (rule of thumb)	1.1 ได้เสนอแนะขนาดตัวอย่างดังนี้ จำนวน 50 ราย ถือว่า แย่มาก (very poor) จำนวน 100 ราย ถือว่า ไม่ดี (poor) จำนวน 200 ราย ถือว่า พอใช้ได้ (fair) จำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) จำนวน 500 ราย ถือว่า ดีมาก (as excellent) 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 300 ราย
2. การใช้ขนาดตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนองค์ประกอบที่ต้องการวิเคราะห์ 2.1 ถ้าการวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2 - 3 องค์ประกอบ) หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำมาก 2.2 กรณีมีจำนวน 4 องค์ประกอบ หรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.6 หรือ 2.3 มีจำนวน 10 องค์ประกอบ หรือน้ำหนักองค์ประกอบ น้อยกว่า 0.4 2.4 การวิจัยนั้นมีจำนวนองค์ประกอบน้อย (2 - 3 องค์ประกอบ) หรือมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่ำมาก	2.1 ขนาดตัวอย่างแค่ 150 ราย ก็เพียงพอ 2.2 ไม่จำเป็นต้องระบุจำนวนตัวอย่าง 2.3 ตัวอย่างควรมีมากกว่า 150 ราย 2.4 ขนาดตัวอย่าง ควรมีอย่างน้อย 300 ราย

จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบดังที่กล่าว สามารถสรุปได้ว่าประโยชน์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 3 ด้าน คือ 1. ใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ 2. ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงสำหรับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเชิงพหุสูงมากเป็นวิธีการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่ หรือเรียกว่าองค์ประกอบ และ 3. นำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยใช้ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีต่างๆ ที่วัดได้จากพฤติกรรมของมนุษย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

บุญจันทร์ สีสันต์ (2557 : 2) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการเสริมสร้างองค์กร 2. ด้านการยอมรับความแตกต่าง 3. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 4. ด้านการมอบน้อม และ 5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษมเคราะห์ (2556 : 98) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ คือ 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ซื่อสัตย์และมีระดับสติปัญญาสูง 2. ภาวะผู้นำที่มีบุคลิกภาพด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มีการตัดสินใจที่ดีและมีความรับผิดชอบ 3. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการที่ใช้อำนาจทางเศรษฐกิจและใช้อำนาจทางกฎหมาย 4. ภาวะผู้นำที่มีร่างกายแข็งแรงมีระดับสติปัญญาสูงและมีความมั่นใจในตนเอง 5. ภาวะผู้นำที่มีประสบการณ์ 6. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่มีความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี และ 7. ภาวะผู้นำที่มีวุฒิการศึกษาสูง

วิเชียร กายเย็น (2552 : 78) ได้ศึกษาองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบในการบริหารจัดการ มี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำ 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การสร้างทีมงาน 4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5. การวิเคราะห์และประเมินองค์กร 6. การวางแผนกลยุทธ์ 7. การประกันคุณภาพ และ 8. การนิเทศการศึกษา ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นการบริหารจัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

สำเนา หมั่นแจ่ม (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ 1. การมีอุดมการณ์ 2. ความคิดสร้างสรรค์ 3. การเป็นแบบอย่างที่ดี 4. การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม สำหรับองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด คือการสร้างแรงบันดาลใจ

สุภาวดี นพจุจินดา (2553 : 78) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ผู้นำวิสัยทัศน์ 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. ผู้นำทางวิชาชีพ 4. ผู้นำจริยธรรม 5. ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 6. ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 7. ผู้นำด้านเทคโนโลยี

วิลาสินี ชำนาญกุล (2557 : 82) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาจากงานที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสตรีโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3. ด้านการสื่อสาร 4. ด้านการพัฒนาตนเอง 5. การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา 6. ด้านความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 7. ด้านการบริหารอารมณ์ และ 8. ด้านนวัตกรรมและการจัดการ

วรรณดี เกตแก้ว (2552 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่าคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1. ความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ 2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา 4. ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 5. การพัฒนาตนเอง และ 6. ด้านบุคลิกภาพ

การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด คือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและการประเมินที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตสังคม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี พบว่า มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ 3. การมีส่วนร่วม 4. สถานภาพและบทบาทสตรี และ 5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์

สกุณา แสงชาติ (2556 : 90) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของผู้ของครู อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ การวางแผน การกำหนดเป้าหมายขององค์การ และการทำงานแบบมีส่วนร่วม

สายรุ้ง อรรถยूर (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านความสามารถในการบริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวแปรด้านคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนับเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ต้องแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำสถานศึกษา

ศิริประภา ศิลาโท (2551 : 78) ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549 : 77) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีภาวะผู้นำด้านมุ่งเกณฑ์ ด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งสัมพันธ์ และด้านมุ่งประสานในระดับมาก

เพทชาย ชื่อสัจพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสตรีมีคุณลักษณะแสดงออกอยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีบุคลิกภาพดี ไม่ว่ากรณิใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยกเว้นเพียงข้อเดียวที่ผู้อำนวยการสตรี มีคุณลักษณะแสดงออกอยู่ที่ระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีอารมณ์เยือกเย็น สุขุม นอกจากนี้ยังพบข้อมูล ที่น่าสนใจว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์คาดหวังให้ผู้อำนวยการสตรีลดบทบาทของตนในเรื่องความระมัดระวัง ในการทำงานมากเกินไปเนื่องจากกลัวความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นกับเรื่องที่ไม่ให้ใครมาแย้งหรือเปลี่ยนแปลงแผนงานของตนขณะที่คาดหวังให้แสดงออกในเรื่องปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค และสร้างความร่วมมือ และสามัคคีในหมู่คณะที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gardner (2004 : 97) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยอาร์คันซอ (University of Arkansas) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์พฤติกรรมการสมรรถนะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณา ผู้นำสตรีที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ คือ เมดเดลิน (Madeleine) ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารของศูนย์บริการสุขภาพที่มหาวิทยาลัยวิจัยมิสซูรี (Health Services at a Midwestern Research University) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้รายงานสายตรง (direct reports) จำนวน 22 คน เพื่อน จำนวน 7 คน และผู้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การสำรวจ ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า ผู้นำสตรีแสดงจุดแข็งในภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1. เป็นผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งแสดงให้เห็นความมีวิสัยทัศน์ ความมั่นใจในตนเอง 2. เป็นผู้นำแบบผูกพัน โดยมีการกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนผู้รายงานสายตรง ในช่วงเวลาของความตึงเครียด โดยการสร้างโอกาสสำหรับการผูกพันทางอารมณ์ และการส่งเสริมความสามัคคี และ 3. เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยการส่งเสริมให้เกิดความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่หรือฉันทามติ ผ่านการมีส่วนร่วม มีการพิจารณาและนำข้อเสนอแนะของพวกเขาไปใช้ในการวางแผนสำหรับอนาคตและกระบวนการในการทำงานในแต่ละวัน

Oplatka (2006 : 89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของสตรีในระบบการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนาโดยการทบทวนงานวิจัยในปัจจุบันเกี่ยวกับสตรีในการบริหารการศึกษาภายใน ประเทศที่กำลังพัฒนา 3 ประเทศ คือ ตุรกี ทริเนแดดและโทบาโก และสิงคโปร์ โดยการศึกษาทบทวนบทความภาษาอังกฤษจำนวน 13 เรื่องซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในวารสารพิษวิทยา (peer-review) ทั้งในสาขาการบริหารการศึกษาเพศภาวะศึกษาในวงการศึกษาและการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า สตรีในประเทศกำลังพัฒนามีการใช้ภาวะผู้นำแบบหญิงที่เด่นชัดลักษณะหนึ่งคือการใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและเน้นย้ำการทำงานเป็นทีม

Magnuson (1971 : 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะด้านส่วนตัว สรุปคุณลักษณะทั้งสองด้านได้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในวิชาการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการวางแผนและจัดหน่วยงานดีให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีวิธีการเข้าหาประโยชน์จากสิ่งนั้นได้ดี

2. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรอบรู้ มีอารมณ์มั่นคง มีความซื่อสัตย์ และจริงใจ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผยเข้าใจง่าย มีความคงเส้นคงวาและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

Yates (2005 : 86) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยอีสเทนเนสซีสเตท (East Tennessee State University) ได้ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรีในรัฐเทนเนสซี ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรีจำนวน 19 คน วิธีการที่ใช้คือการสัมภาษณ์และการสอบถามโดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ พบว่า ผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีการใช้ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในระดับสูง และมีการให้รางวัลตามสถานการณ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับสูงด้วยเช่นกันผู้อำนวยการสตรีรับรู้ว่า การมีทักษะทางการสื่อสาร การดูแลเอาใจใส่ ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และการมีทักษะบุคคลเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญของตน

Matuevic (2005 : 78) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก (University of Chicago) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างโอกาสการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสำหรับผู้บริหารสตรีระดับสูง จากมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในอิลลินอยส์ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับสูงจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในอิลลินอยส์ จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำของสตรีมีคุณลักษณะเป็นแบบร่วมมือและสร้างชุมชน

Sims-Pottle (2005 : 99) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยเลไฮ (Lehigh University) ได้ศึกษาเรื่องประสบการณ์และรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนนานาชาติในอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนนานาชาติ จำนวน 6 คน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารงานเป็นลักษณะของการให้ความร่วมมือ การสื่อสาร การเป็นผู้ซื่อสัตย์ และการดูแลเอาใจใส่

Moore (2003 : 79) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยอินคาร์เนทเวิร์ล (University of Incarnate World) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของสตรีชาวแอฟริกัน - อเมริกันที่เป็นอธิการบดีวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูล คือสตรีชาวแอฟริกัน-อเมริกันที่เป็นอธิการบดีวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน โดยวิธีการศึกษาใช้การสัมภาษณ์ การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ) ผลการศึกษา พบว่าวิสัยทัศน์ แรงจูงใจของพนักงาน และการบรรลุเป้าหมายโดยผ่านบุคคลอื่นเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำในกลุ่มสตรีดังกล่าว และจากการประเมินตนเอง และการประเมินโดยทีมงานซึ่งเป็นอาจารย์ประจำคณะโดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำแบบพหุองค์ประกอบ พบว่าอธิการบดีสตรีเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่มีประสิทธิผล

Matz (2001 : 91) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยแคลมอนท์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยระดับบัณฑิตศึกษา (Claremont Graduate University) ได้ศึกษาเรื่องผู้นำสตรี สติลล์ ความมั่นใจ และการมีอิทธิพล ผู้ให้ข้อมูลคือสตรีที่ประสบความสำเร็จซึ่งหมายถึงผู้ที่ได้ก้าวสู่ตำแหน่งสูงในสายงานวิชาการ ธุรกิจ และภาครัฐ ผลจากการศึกษา พบว่าสตรีส่วนใหญ่มีแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นการเห็นร่วมกันหรือฉันทามติซึ่งสนับสนุนงานวิจัย ที่ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของสตรี คือ การแบ่งปันอำนาจ กระตุ้นให้มีส่วนร่วม เสริมสร้างพลังให้ผู้อื่น และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า

Hamilton (2001 : 95) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยจอร์เจียเซาท์เทอร์น (Georgia Southern University) ได้ศึกษาเรื่องพื้นฐานด้านส่วนตัวและวิชาชีพของครูใหญ่สตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจอร์เจีย โดยใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูใหญ่สตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายปีการศึกษา 2001 ในจอร์เจีย จำนวน 56 คน ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผู้วิจัยเลือกครูใหญ่สตรีที่ยินดีให้เข้าสัมภาษณ์ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่าครูใหญ่สตรีได้อธิบายถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำของตนเองว่ามีการเพิ่มอำนาจให้ผู้ร่วมงาน ผ่านการใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

Wanstreet (2003 : 85) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทอโรน อิลลินอยส์ที่เมืองคาร์บอนเดล (Southern Illinois University at Carbondale) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาเทคนิคและการอาชีพที่ได้รับอิทธิพลจากแบบภาวะผู้นำและเพศภาวะ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของแบบภาวะผู้นำและเพศภาวะที่มีต่อความมีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและการอาชีพ เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบพหุองค์ประกอบ (MLQ) ผู้ให้ข้อมูล คือผู้อำนวยการการศึกษาสำหรับระบบการจ้างงานในอิลลินอยส์จำนวน 41 คน เป็นชาย 20 คน และหญิง 21 คน และให้ผู้สำรวจเหล่านี้ส่งแบบสอบถามส่วนหนึ่งไปยังสมาชิกของคณะกรรมการควบคุม 3 คณะ จำนวน 112 คน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแบบภาวะผู้นำที่เด่นที่ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและการอาชีพ (CTE) ใช้และองค์ประกอบด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนถูกใช้บ่อยครั้ง เช่นกันกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามสำหรับสตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและความมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ชายมากและมีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำมากกว่าผู้ชายมากจากการใช้การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของเพศภาวะและภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพที่มีน้ำหนักในกลุ่มผู้บริหารสตรีมากกว่าชาย

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยส่วนใหญ่ที่เด่นชัด คือพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและที่คล้ายกันคือองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม บุคลิกภาพ จริยธรรม ความรู้ความสามารถ งานวิชาการ และมนุษยสัมพันธ์ สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันนั้น เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ เป็นการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยสำคัญด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 70 แห่ง มีครู จำนวน 3,096 คน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงมุ่งศึกษาและเก็บข้อมูลกับครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี ซึ่งพบว่ามีโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี จำนวน 55 แห่ง มีครู จำนวน 2,585 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนจำนวน 55 แห่ง มีครูจำนวน 2,585 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair (2012 : 99) ที่ได้เสนอไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับสถิติวิเคราะห์เห็นถึงความชัดเจนของแต่ละองค์ประกอบทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 และป้องกันการรับแบบสอบถามกลับคืนที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน จากนั้นทำการสุ่มด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ให้ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนและขนาดของแต่ละโรงเรียน ดังนี้

- 2.1 จำแนกตามสำนักงานเขต ขนาดของโรงเรียน และจำนวนครู ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จากนั้นใช้วิธีการเทียบสัดส่วนตามจำนวนของสำนักงานเขต จำนวนโรงเรียน และจำนวนครู ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนของสำนักงานเขต จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้

ลำดับ ที่	สำนักงานเขต	ขนาดโรงเรียน			ผู้บริหาร		รวม	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ชาย	หญิง			
1	ภาษีเจริญ	9	2	2	3	10	13	431	47
2	หนองแขม	2	-	4	1	5	6	401	47
3	บางขุนเทียน	7	4	5	4	12	16	791	47
4	ราษฎร์บูรณะ	3	2	1	-	6	6	257	47
5	บางแค	2	9	1	2	10	12	500	47
6	ทุ่งครุ	2	3	3	2	6	8	381	47
7	บางบอน	3	5	1	3	6	9	335	47
รวมทั้งสิ้น		28	25	17	15	55	70	3,096	329

ที่มา : สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2558

2.2 ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนให้ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนและขนาดของแต่ละโรงเรียนตามที่ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 329 คน

2.3 สุ่มครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนเพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้ในการเก็บข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัย อีกทั้งสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ จึงแบ่งแบบสอบถามตามลักษณะของข้อคำถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามคุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย 1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านทักษะทางการบริหาร 5. ด้านทักษะงานวิชาการ 6. ด้านการสื่อสาร 7. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9. ด้านความรับผิดชอบ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ด้านการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 57 ข้อ การแปลความหมายผู้วิจัยได้ใช้วิธีทำตามแนวคิดของ Likert (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 178-179) การกำหนดระดับคะแนน เป็น 5 ระดับ ได้แก่

5	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากที่สุด
4	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมาก
3	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำปานกลาง
2	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำน้อย
1	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำน้อยที่สุด

เกณฑ์และการประเมินค่าการวัดระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทำตามแนวคิดของ Likert (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 178-179) ดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับน้อย
1.0 - 1.49	หมายถึง	มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทำการสรุปกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามวัดค่าระดับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเพื่อให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงธนใต้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน ครบถ้วนตรงตามเรื่องที่จะทำการศึกษาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมแล้วนั้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. อาจารย์ภาไพกาญจน์ อินทร์น้อย อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4. นายเกียรติชัย ศรีนวกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสน

5. นางปานทิพย์ สุขเกษม รองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและการใช้ภาษา โดยการหาค่า IOC (Index of Congruence) และทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 195) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.91

6. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (alpha coefficient : α) เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 203) ได้ค่าดัชนีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

7. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วนั้น ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยครั้งนี้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรีโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพมหานครจำนวน 329 คน มีวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.2 ขอนหนังสืออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อแจ้งและขออนุญาตผู้อำนวยการเขตในกลุ่มกรุงเทพมหานครจำนวน 7 เขต ได้แก่ 1. เขตภาษีเจริญ 2. เขตหนองแขม 3. เขตบางขุนเทียน 4. เขตราชบุรี-บูรณะ 5. เขตบางแค 6. เขตทุ่งครุ และ 7. เขตบางบอน รวมทั้งผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อการขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2.1 ดำเนินการติดต่อกับสถานศึกษาที่มีผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ และแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะแจ้งรายละเอียดในการกำหนดวัน และระยะเวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มตั้งแต่การแจกแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และหากพบว่า มีแบบสอบถามฉบับใดที่ไม่สมบูรณ์หรือสูญหาย เร่งรีบดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับ กลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง

3.3.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจากการตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 235)

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามคุณลักษณะผู้นำตามความคิดเห็นของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในกลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ทำการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบถึงค่าระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2.2 ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ตรวจสอบการแจกแจงและความตรงเชิงโครงสร้างของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) ใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญและการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ความตรงเชิงโครงสร้างของ Factor ที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีข้อคำถามตั้งแต่ 5 ข้อขึ้นไป เพื่อให้ทราบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบใดบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านใด และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยจึงใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบโดยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ตามคุณลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครู แบ่งเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านทักษะทางการบริหาร 5. ด้านทักษะงานวิชาการ 6. ด้านการสื่อสาร 7. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9. ด้านความรับผิดชอบ และ 10. ด้านการทำงานเป็นทีม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกับการสื่อความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์

X_1	แทน	ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
X_2	แทน	ด้านความรู้
X_3	แทน	ด้านบุคลิกภาพ
X_4	แทน	ด้านทักษะทางการบริหาร
X_5	แทน	ด้านทักษะงานวิชาการ
X_6	แทน	ด้านการสื่อสาร
X_7	แทน	ด้านมนุษยสัมพันธ์
X_8	แทน	ด้านคุณธรรมจริยธรรม
X_9	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X_{10}	แทน	ด้านการทำงานเป็นทีม
Y	แทน	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี

ค่าสถิติ

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 4.1- 4.11 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	96	29.20
หญิง	233	70.80
รวม	329	100.00
อายุ		
20-30 ปี	44	13.40
31-40 ปี	148	45.00
41-50 ปี	76	23.10
51 ปีขึ้นไป	61	18.50
รวม	329	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.00
ปริญญาตรี	150	45.60
ปริญญาโท	160	48.60
ปริญญาเอก	9	2.70
รวม	329	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 7 ปี	110	33.40
8-15 ปี	102	31.00
16-23 ปี	50	15.20
24 ปีขึ้นไป	67	20.40
รวม	329	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 และเป็นเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ลำดับรองลงมาได้แก่ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และลำดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุดท้ายอายุ 20-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 ลำดับรองลงมาได้แก่ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และลำดับสุดท้ายคือผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 7 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 ลำดับรองลงมาได้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 8-15 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-23 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการตอบแบบสอบถามของครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	n = 329 คน		มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	S		
ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ	4.17	0.827	มาก	2
ด้านความรู้	4.16	0.942	มาก	3
ด้านบุคลิกภาพ	4.21	0.866	มาก	1
ด้านทักษะทางการบริหาร	4.11	0.887	มาก	6
ด้านทักษะงานวิชาการ	4.15	0.880	มาก	4
ด้านการสื่อสาร	4.11	0.947	มาก	8
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.14	0.951	มาก	5
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.11	0.960	มาก	7
ด้านความรับผิดชอบ	4.09	0.956	มาก	9
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	1.013	มาก	10
รวมเฉลี่ย	4.13	0.923	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามคุณลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูมีพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S = 0.923$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.21, S = 0.866$) ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.17, S = 0.827$) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.16, S = 0.942$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน
พฤติกรรมความเป็นผู้นำในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน	4.26	0.818	มาก	1
2	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษา	4.18	0.778	มาก	3
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.19	0.822	มาก	2
4	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ เข้มแข็ง พร้อมเผชิญต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	4.16	0.857	มาก	4
5	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานเต็มกำลังตามศักยภาพ	4.11	0.836	มาก	6
6	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์	4.16	0.856	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.17	0.827	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $S = 0.827$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน ($\bar{X} = 4.26$, $S = 0.818$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, $S = 0.822$) ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$, $S = 0.778$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่นสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานเต็มกำลังตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.11$, $S = 0.836$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน
ความรู้ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านความรู้	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งทางราชการ	4.20	0.966	มาก	2
2	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานธุรการ พัสดุ การเงิน และงานงบประมาณ	4.22	0.907	มาก	1
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายการศึกษานำมาใช้ได้อย่าง เหมาะสม	4.19	0.923	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความรอบรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการ เรียนรู้ และจิตวิทยาการจัดการศึกษา สามารถนำมาประยุกต์ ในการบริหารงาน ในสถานศึกษา	4.11	0.951	มาก	5
5	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถบริหารจัดการ ให้มีการใช้งานอย่างคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุด	4.11	0.964	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.16	0.942	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, S = 0.942$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานธุรการ พัก การเงิน และงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.22, S = 0.907$) ผู้บริหารมีความรอบรู้เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งทางราชการ ($\bar{X} = 4.20, S = 0.966$) ผู้บริหารของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษานำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19, S = 0.923$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ และจิตวิทยาการจัดการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11, S = 0.951$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้ นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน บุคลิกภาพในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านบุคลิกภาพ	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร เป็นกันเอง อย่างเสมอภาค และเสมอต้นเสมอปลาย	4.25	0.851	มาก	2
2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.851	มาก	3
3	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวเอง แต่งกาย และวางตัวได้อย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่าง ที่ดี	4.29	0.849	มาก	1
4	ผู้บริหารมีไหวพริบดี สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์	4.20	0.858	มาก	5
5	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มี หลักการ และมีความชัดเจนในการทำงาน	4.21	0.884	มาก	4
6	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยเหตุผลอย่างประนีประนอม	4.12	0.907	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.21	0.866	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $S = 0.866$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวเอง แต่งกายและวางตัวได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ เป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.29$, $S = 0.849$) ผู้บริหารของท่านแสดงความเป็นมิตร เป็นกันเองอย่างเสมอภาคและเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X} = 4.25$, $S = 0.851$) ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22$, $S = 0.851$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผลอย่างประนีประนอม ($\bar{X} = 4.12$, $S = 0.907$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน ทักษะทางการบริหารในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านทักษะทางการบริหาร	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับภาระงาน ในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	4.19	0.904	มาก	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	4.21	0.841	มาก	1
3	ผู้บริหารมีการระดมความคิดข้อเสนอแนะ จากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ที่เกี่ยวข้องในการ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.12	0.849	มาก	3
4	ผู้บริหารวางระบบงานการป้องกัน และ แก้ไขข้อผิดพลาดอันอาจเกิดขึ้นได้อย่าง มีคุณภาพ	4.05	0.839	มาก	5
5	ผู้บริหารทุ่มเท เป็นเพื่อนร่วมงาน และมีสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.971	มาก	6
6	ผู้บริหารมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของผู้ใต้บังคับ- บัญชา อย่างเหมาะสม	4.09	0.886	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.11	0.887	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านทักษะทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S = 0.887$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.21$, $S = 0.841$) ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับภาระงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ($\bar{X} = 4.19$, $S = 0.904$) ผู้บริหารมีการระดมความคิด ข้อเสนอแนะ จากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.12$, $S = 0.849$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารทุ่มเท เป็นเพื่อนร่วมงาน และมีสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับ บัญชา ($\bar{X} = 4.04$, $S = 0.971$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน ทักษะงานวิชาการในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านทักษะงานวิชาการ	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารมีความรอบรู้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา	4.12	0.880	มาก	7
2	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจนสภาพแวดล้อมเพื่อนำมา พัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.876	มาก	1
3	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.16	0.848	มาก	4
4	ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตาม กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็น ระบบ ชัดเจน อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.866	มาก	3
5	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อฯ วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการจัดกิจกรรมการสอน	4.12	0.910	มาก	6
6	ผู้บริหารสนับสนุน อำนวยความสะดวก ในการวัดและประเมินผลอย่างเป็น ระบบและประสิทธิภาพ	4.17	0.867	มาก	2
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.12	0.919	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.15	0.880	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านทักษะงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $S = 0.880$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจนสภาพแวดล้อม เพื่อนำมาพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.21$, $S = 0.876$) ผู้บริหารสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.17$, $S = 0.867$) ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ชัดเจน อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.16$, $S = 0.866$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, $S = 0.880$)

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน มนุษย์สัมพันธ์ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านมนุษย์สัมพันธ์	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเองมีความเสมอต้นเสมอปลาย	4.11	0.958	มาก	5
2	ผู้บริหารจริงใจ สนใจ ดูแลใต้บังคับบัญชา ทั้งในหน้าที่การงาน และครอบครัว	4.13	0.926	มาก	4
3	ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	4.18	0.953	มาก	2
4	ผู้บริหารรับฟังปัญหาพร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทาง วิธีการแก้ปัญหา	4.18	0.973	มาก	1
5	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.09	0.967	มาก	6
6	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน มุ่งสร้างมิตรภาพ และความสามัคคี	4.17	0.932	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.14	0.951	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $S = 0.951$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังปัญหาพร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทาง วิธีการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.18$, $S = 0.973$) ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.18$, $S = 0.953$) ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน มุ่งสร้างมิตรภาพและความสามัคคี ($\bar{X} = 4.17$, $S = 0.932$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, $S = 0.967$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้านการสื่อสารในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านการสื่อสาร	n = 329 คน		มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารสร้างกระบวนการแจ้งข้อมูล ข่าวสารและคำสั่งต่างๆ อย่างเป็นระบบหลายช่องทาง	4.10	0.976	มาก	3
2	ผู้บริหารนำเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในระบบการติดต่อสื่อสาร เพื่อความสะดวกรวดเร็ว	4.16	0.898	มาก	1
3	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความสามัคคี และลดความขัดแย้ง	4.13	0.921	มาก	2
4	ผู้บริหารสามารถติดต่อ ประสานความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.953	มาก	4
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระบบการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.08	0.988	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.11	0.947	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S = 0.947$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารนำเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในระบบการติดต่อสื่อสาร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.16, S = 0.898$) ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความสามัคคี และลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.13, S = 0.921$) ผู้บริหารสร้างกระบวนการแจ้งข้อมูล ข่าวสารและคำสั่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบหลายช่องทาง ($\bar{X} = 4.10, S = 0.976$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระบบการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.08, S = 0.988$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารตรี
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน
คุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านคุณธรรมจริยธรรม	n = 329 คน		มี พฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ชัดเจน รักษาประโยชน์ของสถานศึกษา	4.12	0.952	มาก	3
2	ผู้บริหารมีความหนักแน่น จริงใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.927	มาก	4
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.03	1.007	มาก	6
4	ผู้บริหารสามารถแยกแยะ ใช้เหตุผล และ ความถูกต้องเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	4.14	0.973	มาก	2
5	ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความชื่นชมต่อผู้ ที่กระทำความดี หรือตำหนิโทษผู้ที่ทำผิด	4.09	0.981	มาก	5
6	ผู้บริหารยึดหลักการ มีความเข้าใจถึงความ แตกต่างระหว่างบุคคล และให้โอกาสในการ แก้ไขข้อผิดพลาด	4.16	0.931	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.11	0.960	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้บริหารตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S = 0.960$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารยึดหลักการ มีความเข้าใจถึงความ
แตกต่างระหว่างบุคคล และให้โอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาด ($\bar{X} = 4.16$, $S = 0.931$) ผู้บริหาร
สามารถแยกแยะ ใช้เหตุผล และความถูกต้องเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.14$, $S = 0.973$)
ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ชัดเจน และรักษาประโยชน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.12$, $S = 0.952$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม ให้ความ
ยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 4.03$, $S = 1.007$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน
ความรับผิดชอบในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ ลักษณะงานให้ข้อคิดเห็นในการวางแผนการ ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.11	0.948	มาก	3
2	ผู้บริหารเอาใจใส่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มจนสำเร็จ	4.11	0.955	มาก	2
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญการรายงานผลการ ปฏิบัติงานตามสภาพจริง และนำไป ประกอบการพิจารณาในพัฒนาการทำงาน ครั้งต่อไป	4.11	0.924	มาก	4
4	ผู้บริหารรับผิดชอบในการสั่งงาน เมื่อเกิด ปัญหาในการทำงานทุกครั้ง	4.03	1.016	มาก	5
5	ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความ มุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มตาม ศักยภาพ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยยึด ประโยชน์ขององค์การ เป็นสำคัญ	4.12	0.937	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.09	0.956	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $S = 0.956$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความมุ่งมั่นในการ
ทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มตามศักยภาพ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยยึดประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.12$, $S = 0.937$) ผู้บริหารเอาใจใส่ ติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มจนสำเร็จ
($\bar{X} = 4.11$, $S = 0.955$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ลักษณะงานให้ข้อคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.11$, $S = 0.948$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหาร
รับผิดชอบในการสั่งงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.03$, $S = 1.016$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในด้าน
การทำงานเป็นทีมในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 329 คน		มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำ ในระดับ	อันดับที่
		\bar{X}	S		
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง หรือวิธีการทำงาน	4.10	0.980	มาก	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น คุณค่า ความสามารถ และศักดิ์ศรีแห่งตน	4.09	0.999	มาก	2
3	ผู้บริหารมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง ความสามารถและทำในสิ่งที่ถนัดอย่าง เหมาะสม	4.00	1.089	มาก	5
4	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเกิดความพึงพอใจ และทำงาน อย่างมีความสุข	4.03	1.006	มาก	4
5	ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบ มีส่วนร่วม เข้าใจในบทบาท และเห็นถึง ความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.08	0.993	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.06	1.013	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำในด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$,
S = 1.013) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุก
คนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง หรือวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$, S = 0.980) ผู้บริหาร
ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าความสามารถ และศักดิ์ศรีแห่งตน ($\bar{X} = 4.09$, S = 0.999)
ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เข้าใจในบทบาท และเห็นถึงความสำคัญของผู้
ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 4.08$, S = 0.993) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ
มุ่งมั่นในการทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และทำในสิ่งที่ถนัดอย่าง
เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S = 1.089)

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.13 แสดงการแจกแจงข้อมูล KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครูในภาพรวม ดังนี้

KMO	Bartlett	P.- Values
.968	2.392	.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลโดยพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy) ใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญและการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ความตรงเชิงโครงสร้างของ Factor ที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 (Hair, 2012 : 99) นำข้อมูลที่ได้จากการแจกแจงและการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า มีค่า KMO = .968

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิค แกนสำคัญเพื่อพิจารณาองค์ประกอบ และหมุนแกนแบบมุมฉากแบบมุมฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ ปัจจัยค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม และค่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 4.14 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกนเริ่มต้น		
	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	36.003	63.163	63.163
2	2.577	4.521	67.684
3	1.683	2.953	70.636
4	1.359	2.384	73.020
5	1.191	2.089	75.110

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบที่สกัดได้จากเกณฑ์ค่าไอเกนที่มีค่ามากกว่า 1 ในคอลัมน์เริ่มต้น พบว่า สามารถสกัดองค์ประกอบเบื้องต้นได้ จำนวน 5 องค์ประกอบ มีค่าคิดเป็นร้อยละ 75.110 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การหมุนแกนองค์ประกอบภายหลังสกัดองค์ประกอบ เพื่อให้ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้น หรือเพื่อให้ได้โครงสร้างอย่างง่ายโดยการหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ได้ข้อที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนหลังการหมุนแกน (Rotate Component Matrix) ได้ผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 องค์ประกอบและค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกนแบบตั้งฉาก

ข้อที่	องค์ประกอบที่				
	1	2	3	4	5
3	0.759				
6	0.728				
7	0.724				
5	0.718				
2	0.717				
10	0.679				
4	0.668				
1	0.655				
8	0.636				
12	0.623				
43		0.721			
46		0.694			
42		0.677			
44		0.674			
41		0.652			
39		0.615			
45		0.610			
48		0.610			
20			0.649		
22			0.645		
25			0.642		
19			0.615		
24			0.611		
34				0.673	
32				0.670	
31				0.666	
33				0.653	
29				0.643	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบที่				
	1	2	3	4	5
56					0.756
55					0.709
54					0.696
57					0.693
52					0.677
53					0.670
51					0.660

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายหลังการหมุนแกนแบบตั้งฉาก ด้วยวิธี Varimax เกณฑ์ในการพิจารณาว่าข้อคำถามใดควรอยู่ในองค์ประกอบ คือเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เลือกแถวและคอลัมน์ ข้อคำถามใดมีค่าน้ำหนักอยู่บนองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ จะเลือกค่าน้ำหนักสูงสุดบนค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้น แต่ถ้าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกันและต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะทำการตัดทิ้ง มีข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.60 ที่ต้องตัดทิ้ง จำนวน 22 ข้อ คือ ข้อที่ 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 23, 26, 27, 28, 30, 35, 36, 37, 38, 40, 47, 49, และ 50 โดยเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดองค์ประกอบ คือในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีข้อคำถามตั้งแต่ 5 ข้อขึ้นไป พบว่า มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 1 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (เดิม)	องค์ประกอบที่ 1 (ใหม่)	
		น้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับที่
ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ			
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน	.655	8
2	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษา	.717	5
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	.759	1
4	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ เข้มแข็ง พร้อมเผชิญต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	.668	7
5	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญ และกำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานเต็มกำลังตามศักยภาพ	.718	4
6	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์	.728	2
ด้านบุคลิกภาพ			
7	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร เป็นกันเอง อย่างเสมอภาคและเสมอต้นเสมอปลาย	.724	3
8	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	.636	9
10	ผู้บริหารมีไหวพริบดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์	.679	6
12	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยเหตุผลอย่างประนีประนอม	.623	10
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		36.003	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		63.163	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านภาวะผู้นำ คือข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, และจากด้านบุคลิกภาพ คือข้อคำถามที่ 7, 8, 10 และ 12 รวม 10 ข้อ มีค่าไอเกน เท่ากับ 36.003 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 63.163 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **พฤติกรรมความเป็นผู้นำ**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 2 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (เดิม)	องค์ประกอบที่ 2 (ใหม่)	
		น้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับที่
ด้านการสื่อสาร			
39	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความสามัคคี และลดความขัดแย้ง	.615	6
41	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระบบการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาเพื่อให้การสื่อสาร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.652	5
ด้านคุณธรรมจริยธรรม			
42	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ชัดเจน รักษาประโยชน์ของสถานศึกษา	.677	3
43	ผู้บริหารมีความหนักแน่น จริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.721	1
44	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.674	4
45	ผู้บริหารสามารถแยกแยะ ใช้เหตุผล และความถูกต้องเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	.610	7
46	ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความชื่นชมต่อผู้ที่กระทำ ความดีหรือดำเนินโทษผู้ที่ทำผิด	.694	2
ด้านความรับผิดชอบ			
48	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ลักษณะงานให้ข้อคิดเห็นในการวางแผน การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	.610	8
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		2.577	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		4.521	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านคุณธรรมจริยธรรม คือข้อคำถามที่ 42, 43, 44, 45, 46 รองลงมาคือด้านการสื่อสาร ข้อคำถามที่ 39, 41 และด้านความรับผิดชอบ คือข้อคำถามที่ 48 รวม 8 ข้อ มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.577 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 4.521 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **จริยธรรม**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 3 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (เดิม)	องค์ประกอบที่ 3 (ใหม่)	
		น้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับที่
ด้านทักษะงานวิชาการ			
19	ผู้บริหารมีความรอบรู้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา	.615	4
20	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจน สภาพแวดล้อมเพื่อนำมาพัฒนางานวิชาการ อย่างต่อเนื่อง	.649	1
22	ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตามกิจกรรม การเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ชัดเจน อย่างต่อเนื่อง	.645	2
24	ผู้บริหารสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการ วัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและ ประสิทธิภาพ	.611	5
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนและสถาน ประกอบการเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	.642	3
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		1.683	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		2.953	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านทักษะ
ด้านวิชาการ คือข้อคำถามที่ 19, 20, 22, 24 และ 25 รวม 5 ข้อ มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.683 และค่า
ร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 2.953 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **งานวิชาการ**

ตารางที่ 4.19 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 4 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (เดิม)	องค์ประกอบที่ 4 (ใหม่)	
		น้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับที่
ด้านความรู้			
29	ผู้บริหารมีความรอบรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ และจิตวิทยาการจัดการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานในสถานศึกษา	.643	5
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
31	ผู้บริหารเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง มีความเสมอต้นเสมอปลาย	.666	3
32	ผู้บริหารจริงใจ สนใจ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในหน้าที่การงาน และครอบครัว	.670	2
33	ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	.653	4
34	ผู้บริหารรับฟังปัญหา พร้อมให้ข้อเสนอแนะ แนวทางวิธีการแก้ปัญหา	.673	1
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		1.359	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		2.384	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านมนุษยสัมพันธ์ คือข้อคำถามที่ 31, 32, 33, 34 และด้านความรู้ คือข้อคำถามที่ 29 รวม 5 ข้อ มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.359 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 2.384 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า มนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 4.20 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบที่ 5 ทั้งองค์ประกอบเดิมและใหม่

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี (เดิม)	องค์ประกอบที่ 5 (ใหม่)	
		น้ำหนักองค์ประกอบ	อันดับที่
ด้านความรับผิดชอบ			
51	ผู้บริหารรับผิดชอบในการสั่งงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกครั้ง	.660	7
52	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มตามศักยภาพ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ขององค์การเป็นสำคัญ	.677	5
ด้านการทำงานเป็นทีม			
53	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางหรือวิธีการทำงาน	.670	6
54	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าความสามารถ และศักดิ์ศรีแห่งตน	.696	3
55	ผู้บริหารมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และทำในสิ่งที่ถนัดอย่างเหมาะสม	.709	2
56	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเกิดความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีความสุข	.756	1
57	ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เข้าใจในบทบาท และเห็นถึงความสำคัญของ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	.693	4
ค่าไอเกน (Eigenvalues)		1.191	
ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)		2.089	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านการทำงานเป็นทีม คือข้อคำถามที่ 53, 54, 55, 56, 57 และด้านความรับผิดชอบ คือข้อคำถามที่ 51 และ 52 รวม 7 ข้อ มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.191 และค่าร้อยละของความแปรปรวน เท่ากับ 2.089 ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **การทำงานเป็นทีม**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 70 แห่ง มีครู จำนวน 3,096 คน เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงมุ่งศึกษาและเก็บข้อมูลกับครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี ซึ่งพบว่ามีโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี จำนวน 55 แห่ง มีครู จำนวน 2,585 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัด กรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ ปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนจำนวน 55 แห่ง มีครูจำนวน 2,585 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามแนวคิดของ Hair (2012 : 99) ที่ได้เสนอไว้ว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ ข้อมูลต้องไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับสถิติวิเคราะห์เห็นถึงความ ชัดเจนของแต่ละองค์ประกอบทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น โดยใช้เกณฑ์การ พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 และป้องกันการรับแบบสอบถามกลับคืนที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน จากนั้นทำการสุ่มด้วยวิธีหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ให้ได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนและขนาดของแต่ละโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านทักษะทางการบริหาร 5. ด้านทักษะงานวิชาการ 6. ด้านการสื่อสาร 7. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9. ด้านความรับผิดชอบ และ 10. ด้านการทำงานเป็นทีม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามคุณลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย 1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านทักษะทางการบริหาร 5. ด้านทักษะงานวิชาการ 6. ด้านการสื่อสาร 7. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9. ด้านความรับผิดชอบ และ 10. ด้านการทำงานเป็นทีมแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 57 ข้อคำถาม

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 329 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและทำการนัดหมายกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบถึงค่าระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากความคิดเห็นของครู เพื่อให้ทราบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบใดบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในด้านใดบ้าง

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูปรากฏ ดังนี้

1. ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูมีพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้
ด้านบุคลิกภาพ ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการ
ทำงานเป็นทีม

2. ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบ
และการหมุนแกนแบบหมุนฉาก ด้วยวิธี Varimax จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 329 คน พบว่า
เมื่อพิจารณาค่าไอเกนมากกว่า 1.00 ได้องค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบ
สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 75.110 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด หลังจากการ
สกัดองค์ประกอบผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Scree Test พบว่า เมื่อถึงองค์ประกอบที่ 5 ค่าไอเกนจะ
ลดลงจนเป็นเส้นตรงขนานกับแกน X ซึ่งจากการทดสอบนี้จะพิจารณาเส้นกราฟระหว่างค่าไอเกนกับ
จำนวนองค์ประกอบรวม เมื่อเส้นกราฟเริ่มเป็นเส้นตรง ณ จุดใด จำนวนองค์ประกอบรวมจะมีเท่านั้น
และจะไม่มากไปกว่านั้น จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลชุดนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

3. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการพิจารณาและภายหลังหมุนแกนของ 5 องค์ประกอบนี้
ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ข้อใดมีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบจะเลือกค่าสูงสุดขององค์ประกอบนั้น และจำนวนองค์ประกอบ
ที่ได้จะต้องมีข้อคำถามตั้งแต่ 5 ข้อขึ้นไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ คือ
ข้อคำถามที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และจากด้านบุคลิกภาพ คือข้อคำถามที่ 7, 8, 10 และ 12 รวม 10 ข้อ
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .623 ถึง .759 มีค่าไอเกน เท่ากับ 36.003 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดจาก
การตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญ
เกี่ยวกับบุคลิกคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยรวมของผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณดี เกตแก้ว (2552) ที่ได้ศึกษาและ
พบว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ และผลวิจัยของ
การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี คือลักษณะของ
ความเป็นผู้นำ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ **พฤติกรรมความเป็นผู้นำ** ”

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านคุณธรรมจริยธรรมคือ ข้อคำถาม
ที่ 42, 43, 44, 45, 46 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ข้อคำถามที่ 39, 41 และด้านความรับผิดชอบคือ
ข้อคำถามที่ 48 รวม 8 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .610 ถึง .721 มีค่าไอเกน เท่ากับ
2.577 เป็นค่าที่สูงเป็นอันดับ 2 ซึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นถึงการวางตัว
ที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่บนพื้นฐาน
ความถูกต้อง ซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสูง สอดคล้องกับผลวิจัยของศิริประภา
ศิลาโท (2551) พบว่า คุณธรรมและจริยธรรม เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ครูได้คาดหวังจากผู้บริหาร
สตรีในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี และยังสอดคล้องงานวิจัยของ Magnuson (1971)
ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร พบว่าความซื่อสัตย์
ยุติธรรมและจริงใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทำให้ประสบผลสำเร็จ และผลวิจัยของ Yates (2005)
พบว่าทักษะด้านการสื่อสารและความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร
โรงเรียนที่เป็นสตรี จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ **จริยธรรม** ”

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจากด้านทักษะงานวิชาการ คือข้อ
คำถามที่ 19, 20, 22, 24 และ 25 รวม 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .611 ถึง .649 มี

ค่าไอเคน เท่ากับ 1.683 จากการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้สะท้อนถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านทักษะงานวิชาการเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งงานวิชาการเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของสถานศึกษา เป็นจุดแข็งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งงานวิชาการจะเข้มแข็งได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญคือความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลวิจัยของสายรุ่ง อรรถยุร (2556) พบว่าความรู้ทางวิชาการเป็นรูปแบบคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และงานวิจัยของวรรณดี เกตุแก้ว (2552) พบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของสตรีทางการศึกษา คือการเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ งานวิชาการ ”

องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยข้อความทั้งหมดจากด้านมนุษยสัมพันธ์ คือข้อความที่ 31, 32, 33, 34 และด้านความรู้ คือข้อความที่ 29 รวม 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .643 ถึง .673 มีค่าไอเคน เท่ากับ 1.359 อยู่ในลำดับที่ 4 จากการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานด้วยความเป็นมิตร จริงใจ สนับสนุน และดูแลสร้างสัมพันธภาพที่ดีงามเกิดความสามัคคีในสถานศึกษา ซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ได้แสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญจันทร์ สีสันต์ (2557) พบว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแบบรับใช้ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ มนุษยสัมพันธ์ ”

องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยข้อความทั้งหมดจากด้านการทำงานทีม คือข้อความที่ 53, 54, 55, 56, 57 และด้านความรับผิดชอบ คือข้อความที่ 51 และ 52 รวม 7 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .660 ถึง .756 มีค่าไอเคน เท่ากับ 1.191 เป็นค่าที่ต่ำสุดอยู่ในลำดับที่ 5 จากการตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารที่มุ่งประสานความร่วมมือเข้าใจความแตกต่างทางความสามารถ บทบาทหน้าที่ ความถนัด เห็นคุณค่าและความสำคัญ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร กายเย็น (2552) ได้ระบุไว้ว่าการสร้างทีมงานเป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน และงานวิจัยของ Oplatka (2006) โดยศึกษาทบทวนงานวิจัยจำนวน 13 เรื่อง พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของสตรีในการบริหารการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนา จึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ การทำงานเป็นทีม ”

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษามีประเด็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายในรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู พบว่า เมื่อสกัดองค์ประกอบที่ค่าไอเคนมากกว่า 1 มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 75.110 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด นอกจากนี้ค่าร้อยละของความแปรปรวนที่ได้มีค่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด

จากผลการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. จริยธรรม 3. งานวิชาการ 4. มนุษยสัมพันธ์ และ 5. การทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมความเป็นผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .623 ถึง .759 มีค่าไอเกน เท่ากับ 36.003 ซึ่งเป็นค่าสูงสุดจากการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับบุคลิกคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยรวมของผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอันดับแรก ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 10 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์ แสดงความเป็นมิตร เป็นกันเอง อย่างเสมอภาคและเสมอต้นเสมอปลาย มีเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญ และกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานเต็มกำลังตามศักยภาพ นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษา มีไหวพริบดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกล้าหาญ เข้มแข็ง พร้อมเผชิญต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผลอย่างประนีประนอม ทั้งนี้อาจเนื่องจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำนั้นนับว่าเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโดยรวมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำที่มีในการบริหารตนเองและผู้อื่น สามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นคล้อยตามและเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2556) ที่ระบุไว้ว่าทักษะที่สำคัญของคนในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิด 3R8C+2L คือทักษะด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ การมีไหวพริบดี มีทักษะด้านการคิด คิดอย่างมีวิจารณญาณ และต้องมีทักษะในการแก้ปัญหา ผู้บริหารที่เข้าใจถึงบทบาทและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะดังกล่าว จะสามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์และเป็นการเสริมสร้างความเสถียรภาพขององค์การได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณดี เกตแก้ว (2552) ที่ได้ศึกษาและพบว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของสตรีทางการศึกษาในภาคใต้ และผลวิจัยของการุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี คือลักษณะของความเป็นผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นบุคคลสำคัญมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และความคาดหวังของสังคม จำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำอย่างยิ่ง

องค์ประกอบที่ 2 จริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .610 ถึง .721 มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.577 เป็นค่าที่สูงเป็นอันดับ 2 ซึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นถึงการวางตัวที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง ซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบสูง ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 8 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความหนักแน่น

จริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวที่จะแสดงความชื่นชมต่อผู้ที่กระทำความดีหรือตำหนิโทษผู้ที่ทำผิด
เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ซัดเจน รักษาประโยชน์ของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ให้ความสำคัญต่อระบบการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความสามัคคี และลดความขัดแย้ง สามารถแยกแยะ ใช้เหตุผล และความถูกต้องเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการวิเคราะห์ลักษณะงานให้ข้อคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า การมีจริยธรรมถือเป็นแนวปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีความถูกต้อง ความชอบธรรม และยึดมั่นในหลักการ สื่อให้เห็นถึงความยุติธรรมและความเสมอภาคสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความทุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังตามความสามารถ อีกปัจจัยในการบริหารให้ประสบความสำเร็จคือการสื่อสารที่ดี ถูกต้อง ครบถ้วน ซัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ สามารถสร้างรูปแบบการประสานสัมพันธ์ที่ดี เพราะบุคคลมีความแตกต่างจึงพร้อมที่จะเกิดปัญหาความขัดแย้งเสมอ หากมีระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีความถูกต้อง และชอบธรรม โอกาสที่จะได้รับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจเป็นไปได้สูง สอดคล้องกับงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้ สุภาวดี นพรุจจินดา (2553) ได้ศึกษาและกำหนดให้คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหาร ผลวิจัยของศิริประภา ศิลาโท (2551) พบว่าคุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ครูได้คาดหวังจากผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี งานวิจัยของ Magnuson (1971) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร พบว่าความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและจริงใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทำให้ประสบผลสำเร็จ และผลวิจัยของ Yates (2005) พบว่าทักษะด้านการสื่อสารและความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรี ดังนั้นผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจึงควรมีจริยธรรม ซึ่งนอกจากจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความดีงามของบุคคลแล้วนั้น ยังเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งด้วย

องค์ประกอบที่ 3 งานวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .611 ถึง .649 มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.683 จากการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้สะท้อนถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านทักษะงานวิชาการเป็นลำดับที่ 3 ซึ่งงานวิชาการมีความสำคัญถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เป็นจุดแข็งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งงานวิชาการจะเข้มแข็งได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญคือความรู้ความสามารถและทักษะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 5 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจนสภาพแวดล้อม เพื่อนำมาพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่องนิเทศ กำกับ ติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ซัดเจน อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ชุมชนและสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความรอบรู้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญเสมือนเป็นหัวใจของสถานศึกษา หากมีการบริหารส่งเสริมสนับสนุนที่ดีจะเกิดความเข้มแข็งทางวิชาการ สร้างองค์ความรู้ มีทักษะชีวิต และความยั่งยืนพร้อมเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อการก้าวสู่ความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต และยังพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครูนั้นประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ใน

การวางแผนงาน และการกำหนดเป้าหมายขององค์กร นับเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญที่ผู้บริหารสตรีต้องมี สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณดี เกตแก้ว (2552) พบว่าผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีนับเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่สำคัญยิ่งและพึงมี

องค์ประกอบที่ 4 มนุษย์สัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .643 ถึง.673 มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.359 อยู่ในลำดับที่ 4 จากการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานด้วยความเป็นมิตร จริงใจ สนับสนุน และดูแลสร้างสัมพันธภาพที่ดีงามเกิดความสามัคคีในสถานศึกษา ซึ่งมนุษย์สัมพันธ์เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ได้แสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรับฟังปัญหาพร้อมให้ข้อเสนอแนะแนวทางวิธีการแก้ปัญหา จริงใจสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว เป็นกันเองมีความเสมอต้นเสมอปลาย สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และมีความรอบรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ และจิตวิทยาการจัดการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นแสดงถึงการให้เกียรติ เห็นคุณค่า และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพึ่งพาอาศัย ให้ความช่วยเหลือกันฉันท์พี่น้องส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสายรุ้ง อรรถยุร (2556) ที่พบว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวแปรสำคัญด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคู่กับด้านภูมิรู้หรือความรู้รอบรู้รอบด้าน ซึ่งจะยังผลให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบรับใช้ของครูในงานวิจัยของบุญจันทร์ สีสันต์ (2557) พบว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ

องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .660 ถึง .756 มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.191 เป็นค่าต่ำสุดอยู่ในลำดับที่ 5 จากการตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารที่มุ่งประสานความร่วมมือ เข้าใจความแตกต่างทางความสามารถ บทบาทหน้าที่และความถนัด เห็นคุณค่าและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร เรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเกิดความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีความสุข ตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและทำในสิ่งที่ถนัดอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่า ความสามารถ และศักดิ์ศรีแห่งตน ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมเข้าใจในบทบาท และเห็นถึงความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เป็นแบบอย่างที่ดีมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มตามศักยภาพ สื่อสัต์ต่อหน้าที่โดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางหรือวิธีการทำงาน และรับผิดชอบต่อการส่งงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกครั้ง ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมถือเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กร เพราะงานที่มีคุณภาพมักจะ

เกิดจากทีมงานคุณภาพเช่นกัน นอกเหนือจากการมอบหมายการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้กับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดได้ไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วนั้น การสร้างทีมงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร กายเย็น (2552) ได้ศึกษาและพบว่าการสร้างทีมงานเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลที่จะเกิดจากการออกคำสั่ง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ กล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการ และพร้อมที่จะยอมรับในผลที่จะเกิดตามมาจากการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ Oplatka (2006) โดยศึกษาทบทวนงานวิจัยจำนวน 13 เรื่อง พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของสตรีในการบริหารการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนา จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมนับเป็นอีกองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่สำคัญยิ่งทางการบริหาร

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2. จริยธรรม 3. งานวิชาการ 4. มนุษยสัมพันธ์ และ 5. การทำงานเป็นทีม ซึ่งองค์ประกอบด้าน พฤติกรรมความเป็นผู้นำนับเป็นองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นสตรีตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยพิจารณาจากค่าไอเกน เท่ากับ 36.003 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจริยธรรม มีค่าไอเกน เท่ากับ 2.577 ด้านงานวิชาการ มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.683 ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.359 ตามลำดับ และองค์ประกอบที่ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเป็นลำดับต่ำสุด คือองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.191 สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้นับเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่สำคัญอย่างยิ่งและพึงมีสำหรับผู้บริหารทุกคน

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดจึงควรนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้สำหรับการประเมินหรือตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตามองค์ประกอบที่ได้ศึกษาวิจัยตั้งข้างต้น เพื่อความเป็นแบบแผน เป็นแนวทางเดียวกันในการพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี หรือใช้ในงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีความครอบคลุมผู้บริหาร หรือครูทุกระดับและทุกกลุ่ม คือ

1. ควรศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบถ้าเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้บริหารสตรีโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ด้านภาวะผู้นำหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำสตรีได้

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจนา บุญภักดี. 2558. **ทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ. วารสารครุศาสตร์
อุตสาหกรรม, 14(1) น.1**
- การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. 2555. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.**
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2556. **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- กัญญาญจน์ มลิกेत. 2547. **“คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตแก่นนครราชพฤกษ์สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25.”** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญชนก โตนาค. 2557. **“การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.”** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- จักรพรรดิ วิชา. 2552. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษา. วารสารข้าราชการครู,
12(2) น.18-19.**
- จันทนา แสนสุข. 2557. **“ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.”** วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
สุวรรณภูมิ.
- จิรวรรณ ภักดีบุตร. 2541. **ผู้ใช้และบริการสารสนเทศ. เอกสารการสอนชุดวิชาสารสนเทศศาสตร์
เบื้องต้นหน่วยที่ 5. นนทบุรี : สาขาวิชาศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. 2545. **“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็น
ผู้นำทางการบริหาร.”** ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพงศ์ บุญยารมณ. 2553. **“ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน
จังหวัดนครพนม.”** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ดารุณี พิพัฒน์ผล. 2553. **“ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสา
นักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.”** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ดิน ประชัญฤทธิ์. 2553. **ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ : อินทภาษ.

ทีศนา แหมมณี. 2553. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธวัช บุญยณณ์. 2550. **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. 2554. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธ สุนทรายุทธ. 2552. **การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- นฤมล นามเอี่ยม. 2550. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน โสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำแบบปรับใช้ของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **วารสารครุศาสตร์ อดุสากรรม**, 13(2), น. 58-65.
- บุญชม รอดประเสริฐ. 2552. **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : เนติกุล การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2558. **การวิเคราะห์องค์ประกอบ**. กรุงเทพฯ : สุริยาสาน.
- ประยูร อาคม. 2548. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2554. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชลิรี ชมพุกำ. 2552. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). คณะครุศาสตร์อดุสากรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2552. **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทมส์ คิมทอง.
- _____. 2545. **ภาวะผู้นำ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : พิมพ์แอนด์พริ้นติ้งเซ็นเตอร์.
- พิบูล ทีปะปาล. 2550. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549. **การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบหลายตัวแปร**. คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพทาย ชื่อสังข์พงษ์. 2540. “ภาวะผู้นำผู้อำนวยการสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. ครุศาสตร์อดุสากรรม. สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. 2551 : 265-266. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี : มนตรี, มิเกลกาไรชาบาล.
- ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. 2550. **การจัดการมิติต่าง ๆ ทางวัฒนธรรม**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ภิญโญ สาธร. 2532. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มานิต บุญประเสริฐ. 2550. **การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2553. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์การปกครอง**

เอกสารนี้เป็นเอกสารส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์. นั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยงยุทธ เกษสาคร. 2549. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม
- รัชนก แสงกาญจน์. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.” วิทยานิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดี เกตแก้ว. 2552. “การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาในภาคใต้.” ปรินญาณิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพร ศิริภิมย์. 2550. “การวิเคราะห์เส้นทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. 2554. “ปัจจัยทางการบริหารบางประการที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของรัฐของโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทย.” วารสารวิทยบริการ, หน้า 1-8.
- วิจารณ์ พานิช. 2556. **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : ส.เจริญการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2555. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : พิมพ์พิสุทธ์.
- วิเชียร กายเย็น. 2552. “ศึกษาองค์ประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. 2556. “วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาสินี ชำนาญกุล. 2557. “องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.”
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2554. **เขาวนอารมณ์ (EQ) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วุฒิไกร เลื่อนแป้น. 2547. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรวิทย์ จินดาพล. 2550. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศจี อนันต์นพคุณ. 2552. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก.
- ศศิวิมล สุขทนาลักษณ์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริประภา ศีลาโท. 2551. “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงและที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.” บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สกุณา แสงชาติ. 2556. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมาน อัครภูมิ. 2551. การบริหารการศึกษามัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สลักจิต ชุนศรี. 2554. ทฤษฎีภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส
- สายรุ้ง อรรถยุธ. 2556. “รูปแบบคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี.” วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 12(3), น.183-198.
- สุพรรณณี มาตรีโพธิ์. 2549. “การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์. 2547. เพศภาวะ : กระบวนทัศน์เพื่อโลกใหม่ที่เท่าเทียม. เพศภาวะ : การทำทนายร่างการค้นหาด่วน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุภาวดี นพจรจินดา. 2553. “องค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล.” ดุษฎีบัณฑิต. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2552. ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. 2554. ขั้นตอนการขาย. กรุงเทพฯ : หจก. เอส.ออฟเซ็ทกราฟิคดีไซน์.
- สมเดช สีแสง. 2548. ปฏิรูปการเรียนรู้สู่การพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสายครูผู้สอน. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ตี๋ยานนท์) อรรถมานะ. 2550. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2550. ภาวะผู้นำประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. 2551. รายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนปี 2556 ในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558 <http://www.nhrc.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2553. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2553. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-พ.ศ.2561. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. 2555. **คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี**. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2553. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552 - พ.ศ.2561**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2558. **รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2557**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. 2558. **ข้อมูลสถิติจำนวนข้าราชการครู**. สถิติ ณ 10 มิ.ย. 2557.
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. 2555. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนที่สูง. **วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่**. คณะครุศาสตร์. 13(2) น.45-47
- หวน พิณรุฬห์. 2554. **นักบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานันท์ ปันยารชุน. 2545. คนดีที่สังคมยังต้องการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงดาวการพิมพ์.
- อุบล โสภภาค. 2550. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี.” **ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อำนาจ อยู่คำ. 2550. **จิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ**. ศษ.ด. การบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- Bass, B.M. 2003 . “Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership.” **Journal of Applied Psychology** 88,2 : 207-218.
- Barnard. C.I. 1996. **Organization and management**. Cambridge : Harvard University.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. 1985. **The managerial grid III**. Houston : Gulf Publishing.
- Burns, James M. 2003. **Transforming Leadership : A New Pursuit of Happiness**. NewYork : Atlantic Monthly Press.
- Eagly, Alice H.; & Carli Linda L. 2003. **The Female Leadership Advantage : An Evaluation of the Evidence**. *The Leadership Quarterly*.
- Fiedler. 2008. **A theory of leadership effectiveness**. NY: McGraw-Hill.
- Fiedler and Martin. 1974. **Leadership and effective management**. Glenview, Illinois : Scott, Foresman.
- Gardner, Howard. 2004. **Theory of Multiple Intelligences**. Online.pirun.ku.ac.th/~g521460099/files/ทฤษฎีการเรียนรู้พหุปัญญา.
- Hair, Joseph F. 2012. **Multivariate Data Analysis : A Global Perspective**. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, USA. Seventh Edition.
- Hamilton, Marjorie Hunt. 2001. “The Personal and Professional Backgrounds of Georgia’s Female High School Principals”. **Dissertation Abstracts International**.
- Hersey and Blanchard. 1996. **Management of Organization Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hoy and Miskel. 2001. **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 8th ed. Mc Graw – Hill International Edition.
- Lewin, K.R. Lippitt & K.R. White. 1939. “**Pattterns of aggressive behavior in experimentally greated social climate**”. Journal of Social Psychology.
- Lewis, Andrea E, & Fagenson, Ellen A. 1995. February. Strategies for Developing Women Managers: How Well do They Fulfill Their Objectives. Journal of Management Development.
- Leithwood, Kenneth; Jantzi, Doris ;& Steinbach, Rosanne 2003. Future Schools and Leaders’ values. In Strategic Leadership and Educational Improvement. Edited by Margaret Preedy, Ron Glatter and Christine Wise. pp. 19-32. Trowbridge, Wiltshire : Cromwell Press.
- Likert, Rensis. 1967. “**The Method of Constructing and Attitude Scale**”. Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbeic, Matin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Magnuson, Walter G. 1971. “**The Characteristics of Successful School Business Managers (Unpublished) Doctoral Dissertation.**” University of Southern California, Los Angeless Inc.
- Matz, S. Irene. 2001. **Women leaders : Their Styles, Confidence, and Influences**. Dissertation Abstracts International.
- Matuevic, Patricia A. 2005. **Creating Opportunity: A Study of the Factors that Influence Professional Advancement for Senior-Level Women Administrations from Illinois Colleges and Universities**. Dissertation Abstracts International.
- Moore, Renee Thurston. 2003. “**Leadership Styles of African American Women Presidents of Colleges and Universities.**” Lifting as We Climb. Dissertation Abstracts International.
- Oplatka, Izhar. 2006. “Women in Educational Administration within Developing Countries : Towards a New International Research Agenda.” In **Journal of Educational Administration**. 44(6), pp. 604-624.
- Owens. R.G. 2004. **Organizational Behavior in education**. Boston : Pearson.
- Reddin. W. G. 1970. **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book.
- Robert House. 1990. “**A path goal theory of effectiveness.**” **Administrative Science**. Quarterly. 1, 3 (September) : 321-338.
- Sims-Pottle, Elizabeth. 2005. “**The Experiences and Leadership Styles of Six Female American International School Heads.**” Personal and Professional Journeys. Dissertation Abstracts International.
- Vroom and Yetton. 1973. **Leadership and Decision making**. Pittsburg : of Pittsburgh Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Warner C. 2005. **Performance coaching for broadcast newspeople, including discipline without punishment.** Unpublished manuscript. University of Missouri.
- Wanstreet, Ronda Baker. 2003. **“Perceived Effectiveness of Career and Technical Education Administrators as Influenced by Leadership Style and Gender.”** Dissertation Abstracts International.
- Yates, Joy O’ Dell. 2005. **“Women in Leadership Positions in Tennessee Public Schools A Qualitative Study of Female Directors of Schools.”** Dissertation Abstracts International.
- Yukl. Gary A. 2009. **Leadership in organizations** (5nd ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒๕๓ / ๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบสำรอง นางสาวนารี ต้นบัว

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวนารี ต้นบัว รหัสประจำตัว 56603086 หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมี
ประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.อำภาพรณ	ต้นตيناครกุล	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.กาญจนา	บุญภักดิ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ดร.บุญจันทร์	สีสันต์	ประธานกรรมการ
ดร.อำภาพรณ	ต้นตيناครกุล	กรรมการ
ผศ.ดร.กาญจนา	บุญภักดิ์	กรรมการ
ผศ.ดร.ปริยาภรณ์	ตั้งคุณานันต์	กรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการ (กรรมการภายนอก)

3. คณะกรรมการสอบสำรอง

ดร.ราชันย์	บุญธิมา	กรรมการ (อาจารย์บัณฑิตพิเศษ)
ผศ.ดร.ไพฑูรย์	พิมดี	กรรมการ (อาจารย์บัณฑิตประจำ)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(รองศาสตราจารย์ ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)
คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2558 ให้ดำเนินการ ดังนี้

นางสาวนารี ต้นบัว รหัสประจำตัว 56603086 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Factor Analysis of Leadership of Female School Executives under the Department of Education Bangkok Metropolitan Administration)” โดยมี ดร.อำภาพรธน์ ต้นตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)
คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 3277



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

17 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายเกียรติชัย ศรีนวกุล

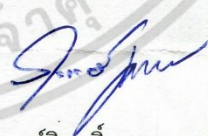
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนารี ตันบัว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิเคราะห์ห้องปฏิบัติการภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร. อำภาพรธม ตันตินาคร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและเหมาะสมมากที่สุดน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางสาวนารี ตันบัว มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.087-030-9636

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ ๓๖๓๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันศึกษา โรงเรียนวัดฉิมสุวาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนารี ต้นบัว นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร. อัมภาพรรณ ตันตินาคร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวนารี ต้นบัว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๘๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๖-๔๑๕-๑๕๗๔

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Factor Analysis of Leadership on Female Schools Executive under Bangkok Metropolitan

นางสาวนารี ต้นบัว ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่าน และในโอกาสที่ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง

คำชี้แจง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามลักษณะของผู้นำตามความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านทักษะทางการบริหาร 5) ด้านทักษะงานวิชาการ 6) ด้านการสื่อสาร 7) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 8) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9) ด้านความรับผิดชอบ และ 10) ด้านการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมาก |
| 3 | หมายถึง | มีพฤติกรรมภาวะผู้นำปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีพฤติกรรมภาวะผู้นำน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีพฤติกรรมภาวะผู้นำน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน	✓				
00	ผู้บริหารของท่านนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงานในสถานศึกษา		✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ท่านมีอายุอยู่ในระหว่าง

() 20-30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ประสบการทำงาน

() น้อยกว่า 7 ปี () 8-15 ปี () 16-23 ปี () 24 ปีขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน					
2	ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงาน ในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารมีความกล้าหาญ เข้มแข็ง พร้อมเผชิญต่อ สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง					
5	ผู้บริหารมีเทคนิควิธีในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญ และกำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานเต็มกำลัง ตามศักยภาพ					
6	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะแนวทางการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหา อุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และทันต่อ เหตุการณ์					
2. ด้านบุคลิกภาพ						
7	ผู้บริหารแสดงความเป็นมิตร เป็นกันเอง อย่างเสมอภาค และเสมอต้นเสมอปลาย					
8	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวเอง แต่งกาย และวางตัวได้ อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะเป็นแบบอย่างที่ดี					
10	ผู้บริหารมีไหวพริบดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และมี ความมั่นคงทางอารมณ์					
11	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีหลักการ และมีความ ชัดเจนในการทำงาน					
12	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยเหตุผลอย่าง ประนีประนอม					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
3. ด้านทักษะทางการบริหาร						
13	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับภาระงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
15	ผู้บริหารมีการระดมความคิด ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
16	ผู้บริหารวางระบบงานการป้องกันและแก้ไขข้อผิดพลาดอัน อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ					
17	ผู้บริหารทุ่มเท เป็นเพื่อนร่วมงานและมีสัมพันธ์อันดี กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
4. ทักษะด้านวิชาการ						
19	ผู้บริหารมีความรอบรู้ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา					
20	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจนสภาพแวดล้อมเพื่อนำมาพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
21	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
22	ผู้บริหารทำการนิเทศ กำกับ ติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ ชัดเจน อย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อฯ วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
24	ผู้บริหารสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนและสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
5. ด้านความรู้						
26	ผู้บริหารมีความรอบรู้เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งทางราชการ					
27	ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานธุรการ พัสดุ การเงิน และงานงบประมาณ					
28	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา นำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
29	ผู้บริหารมีความรอบรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ และจิตวิทยาการจัดการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานในสถานศึกษา					
30	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถบริหารจัดการให้มีการใช้งานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์						
31	ผู้บริหารเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง มีความเสมอต้นเสมอปลาย					
32	ผู้บริหารจริงใจ สนใจ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในหน้าที่การงาน และครอบครัว					
33	ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
34	ผู้บริหารรับฟังปัญหา พร้อมให้ข้อเสนอแนะ แนวทางวิธีการแก้ปัญหา					
35	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบพึ่งพาอาศัย ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
36	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน มุ่งสร้างมิตรภาพและความสามัคคี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
7. ด้านการสื่อสาร						
37	ผู้บริหารสร้างกระบวนการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร และคำสั่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ หลายช่องทาง					
38	ผู้บริหารนำเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในระบบการติดต่อสื่อสาร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว					
39	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมความสามัคคี และลดความขัดแย้ง					
40	ผู้บริหารสามารถติดต่อ ประสานความร่วมมือทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
41	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระบบการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
42	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ชัดเจน รักษาประโยชน์ของสถานศึกษา					
43	ผู้บริหารมีความหนักแน่น จริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
44	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียม ให้ความสำคัญ ยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
45	ผู้บริหารสามารถแยกแยะ ใช้เหตุผล และความ ถูกต้องเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ					
46	ผู้บริหารกล้าที่จะแสดงความชื่นชมต่อผู้ที่กระทำความดีหรือดำเนินโทษผู้ที่ทำผิด					
47	ผู้บริหารยึดหลักการ มีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้โอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
9. ด้านความรับผิดชอบ						
48	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ลักษณะงานให้ข้อคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
49	ผู้บริหารเอาใจใส่ ติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มจนสำเร็จ					
50	ผู้บริหารให้ความสำคัญการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง และนำไปประกอบการพิจารณาในพัฒนาการทำงานครั้งต่อไป					
51	ผู้บริหารรับผิดชอบในการสั่งงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทุกครั้ง					
52	ผู้บริหารทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มเวลา เต็มตามศักยภาพ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยยึดประโยชน์ ขององค์กรเป็นสำคัญ					
10. ด้านการทำงานเป็นทีม						
53	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง หรือวิธีการทำงาน					
54	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าความสามารถ และศักดิ์ศรีแห่งตน					
55	ผู้บริหารมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและทำในสิ่งที่ถนัดอย่างเหมาะสม					
56	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเกิดความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีความสุข					
57	ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เข้าใจในบทบาท และเห็นถึงความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					

ขอขอบคุณค่ะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวก ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ค่า IOC = 0.912281)

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
11	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
18	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
19	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวก (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
47	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
48	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
51	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
52	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
55	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
57	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องหลังจากนำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวนารี ต้นบัว
วัน เดือน ปีเกิด	6 มิถุนายน 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ที่อยู่ปัจจุบัน	15 หมู่ 1 ต. โนนสมบูรณ์ อ. เสิงสาง จ. นครราชสีมา 30330
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยสถาบันราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2558 สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรบัณฑิต (ค.อ.ม.) ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประวัติการทำงาน	ข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนวัดสน สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้