

**ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี**

นางสาวอมรัตน์ โสธารัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2550

**Relationships between Leadership Style of School Administrators and
Organizational Health of Schools under the Offices of Surat Thani Educational
Service Area**

Miss Amonrat Sotarot

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

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพองค์การใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

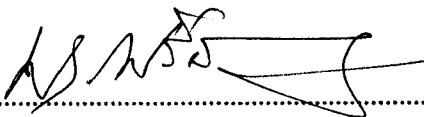
ชื่อและนามสกุล นางสาวอมรรัตน์ โสธารัตน์

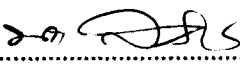
แขนงวิชา บริหารการศึกษา

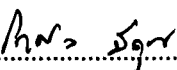
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

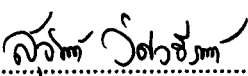
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประยูร ศรีประสาธน์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่...21... เดือน ...สิงหาคม..... พ.ศ. ...2551.....

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย นางสาวอมรรัตน์ ไชยรัตน์ ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี (2) ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน
(3) เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ
(4) เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน และ(5) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี
จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า เกี่ยวกับภาวะผู้นำตาม
แนวคิดทฤษฎีของบาสและอโวลีโอ มีค่าความเที่ยง .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ
ในโรงเรียนตามแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมน มีค่าความเที่ยง .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความ
แปรปรวน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณ โดยทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารโรงเรียน มีแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและ
แบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมากที่สุดโดยรวมและรายด้าน (2) สุขภาพองค์การในโรงเรียนอยู่ใน
ระดับค่อนข้างดี (3) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการบริหารต่างกันและจำนวนปีในการบริหาร
ต่างกันมีการใช้แบบภาวะผู้นำต่างกัน (4) โรงเรียนแต่ละประเภท มีสุขภาพองค์การโดยรวมไม่
ต่างกันและ (5) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพทุกด้าน สามารถทำนาย
สุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 36.5 %

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ สุขภาพองค์การ

Thesis title: Relationships between Leadership Style of School Administrators and Organizational Health of Schools under the offices of Surat Thani Education Service Area

Researcher: Miss Amonrat Sotarar; **Degree:** Master of Education (Educational Administration) ; **Thesis advisors:** (1) Dr. Nara Somprasonk , Associate Professor ; (2) Dr. Kosol Meekun, Associate Professor ; **Academic year :** 2007

ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) study the leadership style of school administrators under the offices of Surat Thani Educational Service Area; (2) study organizational health of the schools; (3) compare leadership styles of school administrators classified by status factors; (4) compare organizational health levels of school classified by school category; and(5) study relationships of school administrator's leadership style and organizational health of the schools.

The research sample consisted of 253 school administrators under the offices of Surat Thani Educational Service Area. The employed research instruments were the Multifacet Leadership Questionnaire based on the concept of Bass and Avolio, with .96 reliability coefficient; and the Organizational Health Inventory Questionnaire based on the concept of Hoy and Feldman, with .96 reliability coefficient. Statistics for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffe method for pair-wise comparison, Pearson correlation, and multiple regression analysis. The .05 statistical significance level was pre-determined for hypothesis testing.

Research findings revealed that (1) school administrators had the transactional and transformational leadership styles at the high level for both the leadership as a whole and for each leadership aspect; (2) the organizational health of the schools was at the rather good level; (3) school administrators with different administrative qualifications and administration years differed significantly in their leadership styles; (4) schools of different categories did not significantly differ in their levels of organizational health; and (5) school administrator's transactional and transformational leadership style could predict organizational health of the school by 36.5 percent.

Keywords: Leadership style , Organizational health

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้ความรู้ ข้อคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่กรุณาให้ความรู้ ทักษะในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณนายสุรชาติ รัตตานุกูล
ผู้อำนวยการ โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา ที่ให้การสนับสนุน และความช่วยเหลือให้คำแนะนำ ในการ
ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุน
และเป็นกำลังใจที่ดี จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อมรรัตน์ โสธรัตน์

มกราคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
สุขภาพองค์การ	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี	40
โครงสร้างการบริหารงานและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำพิจารณาตามสถานภาพ	62
ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การในโรงเรียน	72
ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การพิจารณาตามประเภทโรงเรียน	78
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การ	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปการวิจัย	90
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	106
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	107
ข เครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัย	110
ค รายละเอียดคำอำนาจจำแนกรายด้านและคุณภาพทั้งฉบับของแบบวัด	122
ประวัติผู้วิจัย	140

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46
ตารางที่ 4.1	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ 53
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม และรายด้าน 55
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้าน การให้รางวัลตามสถานการณ์ พิจารณาเป็นรายข้อ 56
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้าน การบริหารแบบวางเฉย พิจารณาเป็นรายข้อ 57
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้าน ความสนใจ พิจารณาเป็นรายข้อ 58
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้าน จิตใจ พิจารณาเป็นรายข้อ 59
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญา พิจารณาเป็นรายข้อ 60
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้าน การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พิจารณาเป็นรายข้อ 61
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างแบบภาวะผู้นำ พิจารณาตามสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา 63
ตารางที่ 4.10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบภาวะผู้นำ พิจารณาตามสถานภาพ ด้านวุฒิทางการบริหาร 63
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจำแนกตาม สถานภาพด้านวุฒิทางการบริหาร 64
ตารางที่ 4.12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหาร 65
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์จำแนก ตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหาร 65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหาร	66
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำพิจารณาตาม สถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหาร.....	67
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจำแนกตาม จำนวนปีในการบริหาร	68
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พิจารณาตามสถานภาพตามจำนวนปีในการบริหาร	68
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัล ตามสถานการณ์จำแนกตามจำนวนปีในการบริหาร	69
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหาร แบบวางเฉยจำแนกตามจำนวนปีในการบริหาร	70
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ พิจารณาตามสถานภาพตามจำนวนปีในการบริหาร	70
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาพองค์การในโรงเรียน	72
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในมิติ บูรณาภาพของสถาบัน	73
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในมิติ อิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน	74
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในมิติ ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	74
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในมิติ ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	75
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในมิติ การสนับสนุนทรัพยากร.....	76
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในมิติ ขวัญในการปฏิบัติงาน	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้สภาพองค์การในมิติ มุ่งวิชาการ	78
ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระดับสภาพองค์การในโรงเรียนโดยรวมและ รายมิติจำแนกตามประเภทของโรงเรียน	79
ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างมิติอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน	81
ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างมิติภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน	81
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การ โรงเรียนกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียน	83
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพของ	85
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพของ	85
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 2 ตัว คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการให้ รางวัลแบบวางเฉย	86
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 2 ตัว คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการให้ รางวัลแบบวางเฉย	86
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 4 ตัว คือ ด้านความสนใจ ด้านคล้อยตาม ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา และด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 4 ตัว คือ ด้านความเส่นหา ด้านคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา และด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล.....	87
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 6 ตัว คือ ด้านความเส่นหา ด้านคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย.....	88
ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยมีตัวทำนาย 6 ตัว คือ ด้านความเส่นหา ด้านคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย.....	89

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน	45

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 : มาตรา 4) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542:มาตรา 4) และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ แต่จากการประเมินเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการศึกษาของสถาบันทางวิชาการระดับสากลหลายแห่ง พบว่า การศึกษาไทยยังมีระดับคุณภาพการศึกษาด้อยกว่าหลายประเทศ (รุ่ง แก้วแดง 2541 :29) รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดให้ปี 2549 เป็นปีแห่งการปฏิรูปการศึกษา เพื่อดำเนินการยกระดับคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จผลได้หรือไม่นั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำของหน่วยงานภาคปฏิบัติในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ปัจจุบันหน่วยงานส่วนกลางให้ความสำคัญโดยจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารงาน โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งก่อให้เกิดแรงคล้อยและแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคลากรเพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีชีวิตชีวา

จากสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับตัวขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องหาแนวทางหรือวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลง รูปแบบการบริหาร รวมทั้งต้องมีภาวะผู้นำที่จะพาองค์กรให้ก้าวรอด

การบริหารการศึกษามีลักษณะเฉพาะที่เป็นธรรมชาติของกิจการด้านการศึกษา ซึ่ง พาร์สัน ได้วิเคราะห์ระบบงานของสถาบันการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับเทคนิค ได้แก่ งานที่เกี่ยวกับเรื่องการสอน ระดับการจัดการ ได้แก่ การประสานความพยายามของบุคลากรไปสู่ จุดหมายของสถาบัน และ ระดับสถาบัน ได้แก่ ความพยายามในการแสวงหาความสนับสนุน ทางด้านทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานภายนอก ซึ่งทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน (พรหมิ สุวัตติ 2537:10) ได้วิเคราะห์ระบบโรงเรียนตามทฤษฎีสังคมวิทยาและทฤษฎีองค์การ โดยอุปมาให้ โรงเรียนหรือองค์การเป็นเสมือนร่างกายมีอวัยวะต่างๆ ทำหน้าที่ของตนเองในลักษณะของการ ทำงานตามรูปแบบของเทคนิคเชิงระบบ (Approach) กล่าวคือ เมื่อมีปัจจัยหรือตัวป้อน (Process) ในการทำงานจะทำให้ได้ผลผลิต (Output) ออกมา หากร่างกายนั้นมีสุขภาพสมบูรณ์อวัยวะสามารถ ทำงานได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน ย่อมก่อให้เกิดผลผลิตที่ดี คือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและ จิตใจ ปราศจากโรคภัย และมีความต้านทานต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ แต่หากร่างกายนี้อวัยวะไม่ สมบูรณ์อวัยวะบางอย่างไม่สามารถทำงานได้หรือเสื่อมสมรรถภาพ กลไกการทำงานของระบบ ต่างๆ ก็จะหยุดชะงักไม่ประสานสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดอาการเจ็บป่วยไม่สามารถต่อต้าน โรคภัย ไข้เจ็บได้ โรงเรียนก็เช่นเดียวกับร่างกายมีระบบภายในต่างๆ ทำงานตามภารกิจหน้าที่คล้ายกับ การทำงานในร่างกายของมนุษย์ ระบบดังกล่าว ได้แก่ ระบบ โครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technological Subsystem) ระบบงาน(Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) แต่ละระบบก็จะมียุทธศาสตร์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกการทำงาน หากกลไก การทำงานมีความสมบูรณ์ย่อมให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และหากกลไกการทำงานไม่สมบูรณ์ ผลผลิต ที่ได้ย่อมมีคุณภาพต่ำหรือ ไม่มีคุณภาพ จากแนวคิดวิเคราะห์ระบบงานของโรงเรียนดังกล่าว นำไปสู่ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหาร โรงเรียนหรือองค์การให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยการศึกษาสุขภาพองค์การ (Organizational Health) ซึ่งเป็น การศึกษาความสามารถของระบบภายใน โรงเรียนในการทำหน้าที่จัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ สภาพสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรและการแก้ไขปัญหาอุปสรรคอันส่งผลให้โรงเรียนมีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การกระทำตามหน้าที่ของระบบ โรงเรียนสมบูรณ์ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

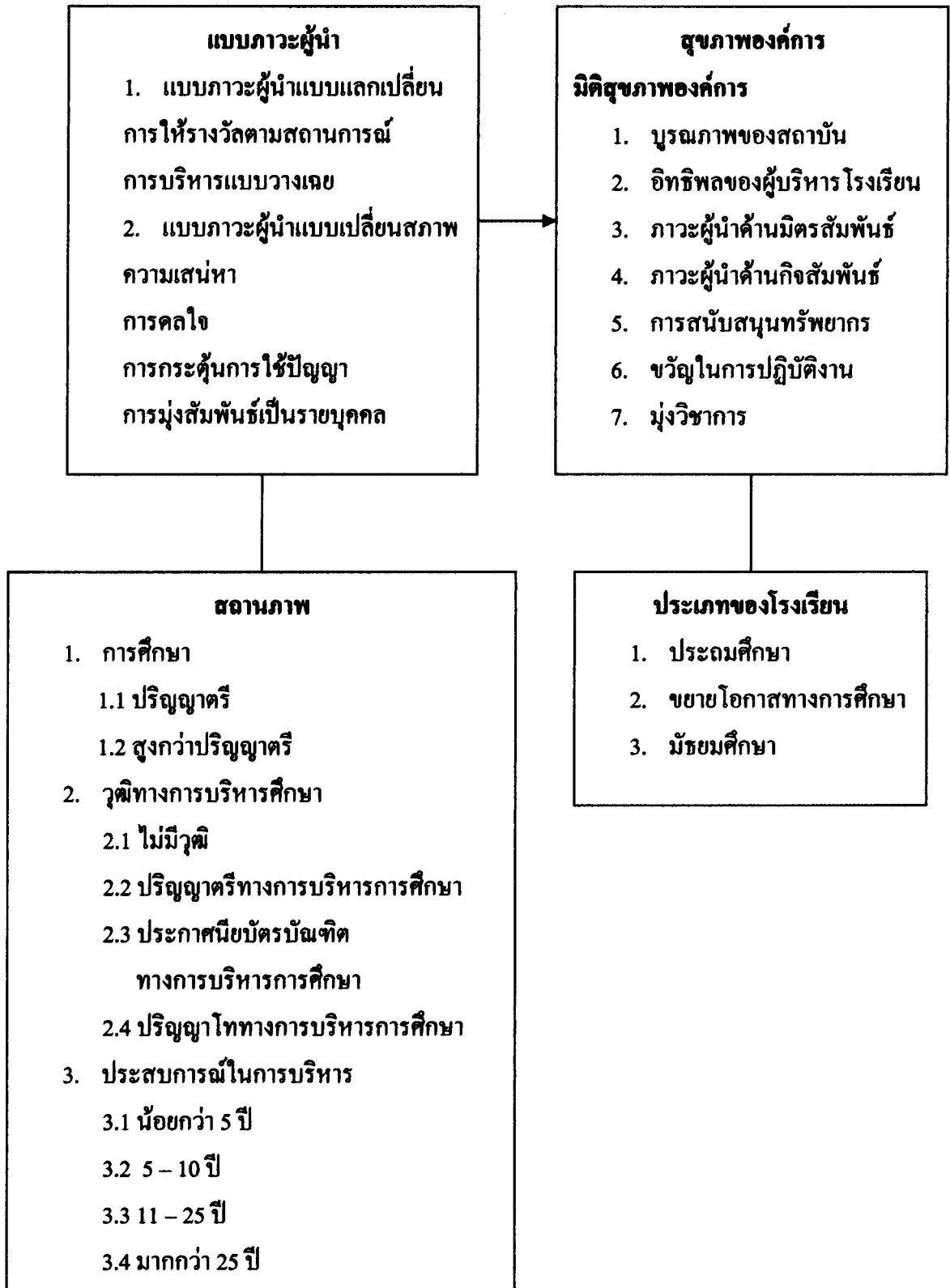
จากความสำคัญของภาวะผู้นำและสุขภาพองค์การ โรงเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึง สนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ขั้นสูง และจากการ ค้นคว้าพบว่า ไม่มีผลงานวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี และเพื่อสนับสนุนแนวคิด “ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดี จะส่งผลถึงผลสำเร็จขององค์การ”

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ
- 2.4 เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรประเภทของโรงเรียน
- 2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ บาส (Bass:1985 อ้างมาจากบุพา เสนาะพิน 2546) ซึ่งกำหนดแบบภาวะผู้นำ เป็น 2 แบบ คือ แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) แบบภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบนี้ เป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การตามแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987:31-33 อ้างมาจากสุมนมาลย์ ศรีศรีศาสตร์ 2542) มีมิติวัดสภาพองค์การ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) บุรณภาพของสถาบัน 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) สนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน 7) มุ่งเน้นวิชาการ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยในขั้นต้น ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีระดับการศึกษา วุฒิทางการบริหารและประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน
- 4.2 โรงเรียนที่มีประเภทโรงเรียนต่างกัน มีสภาพองค์การแตกต่างกัน
- 4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การในโรงเรียน
- 4.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อสภาพองค์การในโรงเรียน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ใช้กรอบแนวคิดของบาส (Bass :1985 อ้างถึงใน ยูพา เสนาะพิน:2546) ซึ่งกำหนดแบบภาวะผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่วนขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียน ใช้กรอบแนวคิดของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy and Feldman, 1987:31-33 อ้างถึงใน สุมนมาลย์ ศรีศรศาสตร์ : 2542) มีมิติวัดสภาพองค์การ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) บุคลากรของสถาบัน 2) อิทธิพลของผู้บริหาร 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ 5) สนับสนุนทรัพยากร 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน 7) มุ่งวิชาการ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี จำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี จำนวน 253 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.31 *ตัวแปรสถานภาพ* ได้แก่ ระดับการศึกษา วุฒิทางการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหารและต้นสังกัดของโรงเรียน

5.32 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ แบบภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ

- (1) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- (2) แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

5.3.3 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ สุขภาพขององค์กรของโรงเรียน ประกอบด้วย มิติสุขภาพองค์กร 7 มิติ ดังนี้

- 1) บุรณภาพของสถาบัน
- 2) อิทธิพลของผู้บริหาร
- 3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
- 4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
- 5) สนับสนุนทรัพยากร
- 6) ขวัญในการปฏิบัติงาน
- 7) มุ่งวิชาการ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน หรือ รองผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทนผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

6.2 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

6.3 **วุฒิทางการบริหาร** หมายถึง ปริญญาตรีทางการบริหาร ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา และปริญญาโททางการบริหารการศึกษา

6.4 **จำนวนปีในการบริหารการศึกษา** หมายถึง ประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 – 10 ปี ระหว่าง 11 – 25 ปี และมากกว่า 25 ปี

6.5 **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแล สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีทั้งหมด 3 สำนักงานเขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3

6.6 **ประเภทของโรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา

6.7 **โรงเรียนประถมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีที่เปิดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2

6.8 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีที่เปิดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 3

6.9 โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีที่เปิดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4

6.10 ช่วงชั้นที่ 1 หมายถึง ระดับการศึกษาประถมศึกษาตั้งแต่ปีที่ 1 -3

6.11 ช่วงชั้นที่ 2 หมายถึง ระดับการศึกษาประถมศึกษาตั้งแต่ปีที่ 4 – 6

6.12 ช่วงชั้นที่ 3 หมายถึง ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตั้งแต่ปีที่ 1 – 3

6.13 ช่วงชั้นที่ 4 หมายถึง ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตั้งแต่ปีที่ 4 - 6

6.14 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกเพื่อสร้างสรรค์ หรือเพื่อสร้างศรัทธาสร้างความ กลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จำแนกออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

6.14.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่น โดยบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการ บอกวิธีการทำงาน บอกรางวัลที่จะได้รับเมื่อผู้ร่วมงานทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ และให้รางวัลตามที่กำหนดไว้

2) การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management -By - Exception) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้วิธีการให้บุคลากรปฏิบัติงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา พยายามรักษาสถานภาพเดิม คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรหากมีข้อผิดพลาดหรืองานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งมักให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ

6.14.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1) ความเสน่ห์หา (Charismatic) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและนับถือ ยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและ

แก้ปัญหาขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง

2) *การคลอใจ (Inspiration)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจความหมายและมีความรู้สึก ที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

3) *การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความเรียบร้อย

4) *การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียนที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรเป็นที่เล็ง มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

6.15 สุขภาพองค์การ (Organizational Health) หมายถึง สภาพขององค์การที่เกิดจากสถานะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งสามารถตอบสนองตามหน้าที่สำคัญ ของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการสร้างสรรค์ การรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อม และสถานะต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

6.16 มิติสุขภาพองค์การ (Dimensions of Organization Health) หมายถึง ลักษณะที่สำคัญขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับวิถีชีวิตในโรงเรียนหรือระดับสถานะการปฏิบัติงาน มิติสุขภาพองค์การทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ (Hoy & Forsyth, 1986 :158)

6.16.1 มิติที่ 1 บูรณาภาพของสถาบัน (institutional integrity) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถการปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมบุคลากรได้รับความคุ้มครองเมื่อได้รับแรงกดดันจากชุมชนหรือผู้ปกครอง ผู้บริหารบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

6.16.2 มิตินี้ 2 อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานด้านความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนในการปกครองผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นที่ยึดถือของผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไป

6.16.3 มิตินี้ 3 ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงาน รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

6.16.4 มิตินี้ 4 ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร มุ่งความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติ ผู้บริหารมุ่งเน้นภารกิจเป็นหลัก ภายในกรอบโครงสร้าง ภารกิจ และความสำเริง

6.16.5 มิตินี้ 5 สนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการเรียนการสอน

6.16.6 มิตินี้ 6 ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่แสดงออกถึงความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ภูมิใจที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งๆ ของโรงเรียน ครูผู้สอนมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะสอน มีความกลมเกลียว และต่างก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6.16.7 มิตินี้ 7 มุ่งวิชาการ (academic emphasis) หมายถึง ระดับสถานะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นที่จะให้โรงเรียนเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยตั้งมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการไว้สูง และมุ่งที่จะสัมฤทธิ์ผล มีบรรยากาศที่ดีในด้านการเรียนการสอน ครูผู้สอนต่างร่วมกันสนับสนุนความมุ่งมั่นในการเป็นเลิศทางวิชาการรวมทั้งนักเรียนด้วย ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียน และนักเรียนก็ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน โดยได้รับคะแนนสูงและทุนการศึกษาเป็นสิ่งตอบแทน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาดังต่อไปนี้

7.1 ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

7.2 ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยรวม และรายมิติ ทั้ง 7 มิติ เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนแก้ไขและปรับปรุงในส่วนที่สมควรปรับปรุงให้พัฒนาขึ้น

7.3 นำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนให้สอดคล้องกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน

7.4 ผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการดูแลการดำเนินงานของโรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ในบทนี้จะนำเสนอวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 1.1 ความหมายของผู้นำ
- 1.2 ผู้บริหารในบทบาทของผู้นำ
- 1.3 คุณลักษณะผู้นำที่ดี
- 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 1.6 แบบภาวะผู้นำ
- 1.7 ผู้นำการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

2. สุขภาพองค์การ

- 2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ
- 2.2 ลักษณะของสุขภาพองค์การ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี
5. โครงสร้างการบริหารงาน บทบาทและหน้าที่ของ โรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนชาย โอกาสทางการศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อ คือ ความหมายของผู้นำ ผู้บริหารในบทบาทผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ฮอลปีน (Halpin 1966 : 43 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะประการใดประการหนึ่งในห้าประการต่อไปนี้ คือ

1. มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. มีบทบาทที่สำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. ได้รับคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำหรือ หัวหน้าในหน่วยงาน

ฟีคเลอร์ (Fiedler 1967 : 8 อ้างมาจากวัชรศักดิ์ สงค์ปาน 2542 : 12) ให้หมายความว่ ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 8) ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ประเวศ วะสี (2540 : 10) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีอุดมมุ่งหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามอุดมมุ่งหมาย

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 19) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาหรือหมุ่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่ว ได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะบรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการ ไปสู่อุดมมุ่งหมายของตนได้

จากความหมายของผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้า มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม สามารถชักจูงให้สมาชิกรวมพลังกันปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารในบทบาทของผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารมักทำหน้าที่ผู้บริหารมากเกินไป แต่ทำหน้าที่ผู้นำน้อยเกินไป เมื่อบริหารมากขึ้นแต่นำน้อยไปจึงทำให้สถานศึกษาเป็นระบบราชการ

มากยิ่งขึ้น ในสถานการณ์ปัจจุบันภาวะผู้นำมีความคลุมเครือและเสี่ยง ดังนั้นผู้นำที่ดีควรจะทราบว่าควรจะนำเมื่อใด และควรจะตามเมื่อใด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2540: 31) การบริหารงานในปัจจุบัน มีความสลับซับซ้อนเพราะมีภารกิจหลายๆ อย่างที่จะต้องปฏิบัติ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่างๆ คเนเซวิช (Kezevich) ได้เสนอบทบาทสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท แต่ละบทบาทได้ระบุความสามารถที่จะเป็นไว้ด้วยดังนี้ (Stephen J. Knezevich 1984 อ้างมาจาก วิษณุ นคราโรจน์)

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader-catalyst) บทบาทนี้จำเป็นจะต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (decision maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ของการตัดสินใจ มีความสามารถในการตัดสินใจ

5. บทบาทเป็นผู้จัดการองค์การ (organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องเข้าใจพฤติกรรมขององค์การ

6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (change manager) ผู้นำจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร วิธีพิเศษ เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่างๆ เพื่อการสื่อสาร

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (conflict manager) ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุการขัดแย้ง จะต้องมีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (problems manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหา

11. บทบาทเป็นผู้จัดการระบบ (systems manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (instructional manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและการพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (personnel manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ สามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา

15. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (public relator) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (ceremonial head) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่างๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

นอกจากนี้ กอร์ดัน (Gorton) อ้างมาจากประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 (2546 : 194) ได้สรุปบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ (1) บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร (2) บทบาทในฐานะเป็นผู้นำทางการสอนหรือด้านวิชาการ (3) บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย (4) บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ (5) บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมินผล (6) บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง (Richard D. Gorton 1983)

เซอร์จิโอวานนีและคาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver) อ้างมาจากประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 (2546 : 33) ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องแสดงความเป็นผู้นำใน 3 ประการดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องแสดงความเป็นผู้นำโดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่างๆ

ของกลุ่ม พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีการทำงาน และมีอิทธิพลต่อขวัญของครูอาจารย์ พฤติกรรมของนักเรียน เนื้อหาสาระของหลักสูตร หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารใน 2 ลักษณะคือ พฤติกรรมมุ่งงาน คือมุ่งในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ และ พฤติกรรมมุ่งคน คือ สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งมั่น ความปลอดภัย การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีคุณค่าในความเป็นคน

2. พัฒนาคณะอื่น การพัฒนาคนจะต้องพัฒนาทั้งที่ผู้เรียน และผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้นำรุ่นใหม่ให้เกิดขึ้น หากบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความสามารถและจิตใจจนถึงระดับที่พึงปรารถนาแล้ว เชื่อได้ว่าสถานศึกษาย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. หน้าที่ของผู้นำกลุ่ม หน้าที่ 2 ประการ คือ 1) บทบาทในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่ม คือผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการทำงานให้สำเร็จ 2) บทบาทในการสร้างกลุ่ม เป็นบทบาททำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไปได้และมีความเจริญ ผู้บริหารจะต้องสนใจพฤติกรรมของคน และสร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ภายในกลุ่มปลูกจิตสำนึกให้สมาชิกสนใจที่จะทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่า

โดยสรุปบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษา คือ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ และบทบาทในฐานะหัวหน้ากลุ่ม

1.3 คุณลักษณะผู้นำที่ดี

การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นยังเป็นเรื่องยากแต่ก็น่าจะให้เป็นแนวทางไว้ว่าผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสามารถกำกับหรือส่งอิทธิพลให้คนทุ่มเทความสามารถ และทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ โดยที่เขาพอใจในสิ่งที่เขากระทำอยู่ คุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น

ผลการวิจัยของสต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษาและสถานทางสังคมดี
3. สถิติปัญญา ความรู้ความสามารถ ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
4. บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความคั่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในทางสังคม (Ralph M. Stogdill 1974 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546 : 69) ได้เสนอแนวคิดในการเป็นผู้นำ ในการปฏิรูปโรงเรียน ไว้ 3 ประการ คือ การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การพิจารณาลักษณะของโรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7 - 8) ได้กำหนดคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง
3. มนุษยสัมพันธ์
4. นิষ্ঠในการทำงาน
5. ความสามารถในการจัดการ
6. ความยืดหยุ่น
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ความเป็นผู้นำ

รุ่ง แก้วแดง (2541: 278) กล่าวถึง คุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง
2. เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม
3. เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี
4. เป็นผู้อำนวยความสะดวก
5. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีมากมายหลายประการ แตกต่างกันไปแล้วแต่ว่าจะมองให้ผู้นำมีคุณลักษณะเด่นด้านไหน คุณลักษณะของผู้นำจึงแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่ดีของสังคมหนึ่งจะนำไปใช้กับลักษณะสังคมอีกแบบหนึ่งย่อมเป็นไปได้ยาก ผู้นำที่ดีจะต้องปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ หน้าที่สำคัญก็คือจะต้องให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงาน และผลงานของสถาบันจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ฉะนั้น สภาพแวดล้อมและสถานการณ์จึงมีส่วนในการกำหนดคุณสมบัติของผู้นำ จากแนวคิดนักการศึกษาหลายท่าน พอจะสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ต้องประกอบด้วย 1) สติปัญญา ไหวพริบ ปฏิภาณ

2) การศึกษาเรียนรู้ ความสามารถ 3) ความรับผิดชอบในหน้าที่ 4) บุคลิกภาพลักษณะนิสัยส่วนตัว
5) สุขภาพอนามัย ร่างกายสมบูรณ์ 6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม และ 7) มีศิลปะในการ
บริหารงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมี
ได้แก่ การมีสุขภาพดี มีความสุขุม มีความคิดริเริ่ม มีการสังคมนิยม มีบุคลิกที่เหมาะสม มีความรู้ มี
มโนธรรม มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเด็ดขาด
มีความรอบคอบ ไม่ประมาท มีความซื่อสัตย์ และมีความสงบเสงี่ยม มีศีลธรรมและคุณธรรม
อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้นำนั้นก็ไม่ได้ยากและง่ายเกินไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่ละคนจะยึดหลัก
อะไรเป็นเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ การจะเป็นผู้นำที่ดีนั้น ต้องอาศัยหลักต่าง ๆ ผสมผสานกัน
อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.4 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ ซึ่งสรุปได้
ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของคน
หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้
กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence)

จักรพรรดิ วัฒนา (2538 : 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็น
ความสามารถในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการรวมทั้งความสามารถใน
การเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของมนุษย์ ความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้
เหมาะสม

พระธรรมปิฎก (2542 : 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือคุณสมบัติ เช่น
สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพา
กันไปสู่จุดมุ่งหมาย

บาส (Bass 1985 : 545 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546 : 10) ได้ให้ความหมาย
ของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม
ต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด เจตคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้อง
ได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับสูงกว่า

เบนนิส (Bennis 1959 : 26) อ้างมาจาก ประมวลสารระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา บทที่ 5 กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการ

จากความหมายของภาวะผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์รูปหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเราเรียกว่าผู้นำสามารถที่จะชักจูงหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มให้ร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีการศึกษาตามแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำแต่ละช่วง และนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ต่อมา เบิร์น (Burns 1987 : 20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นแนวทางที่ 4 ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพ ซึ่งสรุปทฤษฎีในแต่ละแนวคิด ได้ดังนี้ อ้างมาจาก ประมวลสารระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5

1.5.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เริ่มตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ โดยมีข้อสังเกตว่า คนที่เป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ในการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีการศึกษา 2 แบบ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2536 : 44)

1) *เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ*

2) *เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ*

นอกจากนั้น สตอกคิลล์ (Stogdill 1950 : 40) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำสรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถบ่งชี้ภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างพอเพียงไม่สามารถวิเคราะห์หรือพยากรณ์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ และสตอกคิลล์ยังสรุปว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ธรรมชาติของกลุ่มและความต้องการของกลุ่ม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ

1.5.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพได้ ในการวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการนั้น มีวิธีการศึกษา 2 แบบ คือ

1) **ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions)** มุ่งเน้นการศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่มด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task- Related) 2) หน้าที่ในการแก้ปัญหา เช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น

2) **ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles)** มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task – Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างเสริมขวัญให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee – Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อถือศรัทธา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

1.5.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ในทศวรรษ 1970 เริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ในสถานการณ์ที่ต่างกันต้องการรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ดังที่ อาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman 1978 :10) กล่าวว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ดีที่สุด เหมาะสมกับความต้องการของสภาพการต่างๆ ซึ่งได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ไว้หลายรูปแบบ ได้แก่

1) **ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิวดเลอร์ (Fiedler 1965 : 538-551)** ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ กล่าวคือ หากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

2) **ทฤษฎีสถิตยศาสตร์ของเรดเดอ (Reddein 1970 :11-12)** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ มิติพฤติกรรมด้านงาน มิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และมิติประสิทธิผล ซึ่งได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 8 แบบ จำแนกเป็น แบบที่มีประสิทธิผลต่ำ จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้หนีงาน แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการและแบบผู้ประนีประนอม แบบที่มีประสิทธิผลสูง จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ และแบบนักบริหาร

3) **ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์** ของเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard 1993 : 158-170) สรุปได้ว่า คือความพยายามที่จะทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับวุฒิภาวะของผู้ตาม ฐานคิดต้นคือประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับ

จับคู่กันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบุคลิกภาพของกลุ่มหรือของบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบการมอบหมาย แบบการมีส่วนร่วม แบบการแนะและแบบการสั่ง 2) สถานการณ์จากมีบุคลิกภาพไปจนถึง ไม่มีบุคลิกภาพ ซึ่งจำแนกเป็นบุคลิกภาพเกี่ยวกับงาน และบุคลิกภาพทางจิตวิทยาซึ่งบุคลิกภาพเกี่ยวกับงานแบ่งเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความสามารถที่สุด มีความสามารถค่อนข้างมาก มีความสามารถบ้าง มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อย และบุคลิกภาพทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความเต็มใจเป็นประจำหรือเสมอ มีความเต็มใจบ่อยๆ มีความเต็มใจบ้างในบางครั้ง ไม่ค่อยมีความเต็มใจ

1.5.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน ยังเป็นภาวะที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานเท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

เบรินส์ (Burns 1987:55-80) อธิบายมาจากยูทา เสนาะพิน 2546 : 13) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม คือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามและให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือการทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ด้วยกระบวนการต่อรองโดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือภาวะผู้นำที่ตระหนักถึง ความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และเปลี่ยนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ไปเป็นผู้นำจริยธรรม

3) *ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)* ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายโดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้าและเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกับเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงและยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

1.6 แบบภาวะผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาวะผู้นำของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio 1990 :13-20 อ้างมาจากยุพา เสนาะพิน 2546 : 13-17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำแนกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership) ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

1) *การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่น โดยบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการ บอกวิธีการทำงาน บอกรางวัลที่จะได้รับเมื่อผู้ร่วมงานทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ และให้รางวัลตามที่กำหนดไว้

2) *การบริหารแบบข้อยกเว้น (Management – By – Exception)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้วิธีการให้บุคลากรปฏิบัติงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติมา พยายามรักษาสถานภาพเดิม คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรหากมีข้อผิดพลาดหรืองานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งมักให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ

(2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1) *ความเสน่ห์หา (Charismatic)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและนับถือ ยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา

ขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่างบริหารงานเป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจนและมีมาตรฐานการทำงานสูง

2) *การคลี่ใจ (Inspiration)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร โรงเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจให้ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บริหาร โรงเรียนใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจความหมายและมีความรู้สึก ที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

3) *การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร โรงเรียน เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการทำงานด้วยความเรียบร้อย

4) *การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)* หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงให้เห็นในการบริหาร โรงเรียนที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

จากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพตามแนวคิดของบาสและอโวลีโอ ซึ่งได้จำแนกออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้เห็นความต่อเนื่องของภาวะผู้นำทั้งสองแบบ กล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น พัฒนาผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เกิดความพยายามและปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้ จากแนวคิดภาวะผู้นำดังกล่าว เมื่อนำมาเทียบเคียงกับการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งกำลังมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวปฏิบัติในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้นแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารจะใช้ในการ โน้มน้าวหรือเสริมแรงบุคลากรได้ที่ดีที่สุดน่าจะเป็นแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดของบาสและอโวลีโอ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

1.7 ผู้นำการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ให้ดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้ คือ ยุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องเป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกันผลักดัน ส่งเสริมและสนับสนุน และประสานงานให้บุคคลภายในและภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนา ที่สำคัญผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำ มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย (สุภรณ์ สุภาพงษ์ อ้างมาจากกันขมาส ชูจีน 2546 :35-36) สร้างความเข้มแข็งในระบบและกระบวนการผลิต เพื่อให้สัมฤทธิ์ผล เป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาของประเทศทัดเทียมมาตรฐานสากล องค์กรที่สำคัญคือสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ใช้ภาวะผู้นำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง ในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหารการศึกษา การที่โรงเรียนจะมีความก้าวหน้าและพัฒนาศึกษาได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารมาก หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง โรงเรียนก็จะมีคุณภาพ เช่น ผู้อำนวยการมีความสนใจงานวิชาการ โรงเรียนก็จะก้าวหน้า คุณลักษณะที่ผู้บริหารยุคใหม่ควรมีคือ ทักษะการบริหารจัดการ การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และที่สำคัญ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ การบริหารต้องบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ หรือคณะบุคคลมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและมาตรฐาน(ธีระ สามประดิษฐ์อ้างมาจากจงจินต์ หิรัญญะสิริ 2546 : 66-73) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มักเกิดจากตัวบุคคล สมรรถนะของผู้บริหาร เป็นดัชนีชี้บ่งความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หากผู้บริหารไม่ปรารถนาที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นให้เกิดขึ้นในตนเองแล้ว การบริหารการศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การบริหารงานธุรการ การบริหารพัสดุ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา การประสานสัมพันธ์กับชุมชนองค์กรภายนอก หรืองานบริหารด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา จักไม่ประสบผลสำเร็จ (ปรีชาพร , อ้างมาจาก จงจินต์ หิรัญญะสิริ 2546 : 20-22) จากความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหาร โรงเรียนสมควรที่จะศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะตนเองของผู้บริหาร เพื่อความสำเร็จในการพัฒนา งานบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาบนความเชื่อที่ว่า ลักษณะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณค่าของงานและคุณภาพขององค์การ สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

2.1 ความหมายของสุขภาพองค์การ

ฮอยและคณะ (Hoy and Others, 1987 :30) ให้ทัศนะว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สถานะการปฏิบัติงานในองค์กร ตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่ของระบบ สังคม มีการปรับตัวทำให้บรรลุเป้าหมาย เกิดการบูรณาการและเกิดระเบียบแบบแผนในองค์กร ทำให้ องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานะต่าง ๆ ในระบบสังคมได้ อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

มายส์ (Miles, 1973 อ้างมาจากสุนนมาลย์ ศรีศรศาสตร์ 2542 : 12) ได้ระบุ ความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์การ” ในระยะเริ่มแรกของการศึกษาค้นคว้าว่า เป็นการศึกษ องค์กร เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ ความสำคัญเร่งด่วนในการพิจารณาขอบเขตกว้างๆของกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกันในองค์กร แล้ว หาแนวทางในการปรับปรุงองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน นำศึกษาเรียนรู้หรือมีการดำเนินงานอย่าง เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของเบคฮาร์ด (Beckhard, 1997 : 326) ซึ่งกล่าวว่า สุขภาพ องค์กรที่สมบูรณ์สามารถอธิบายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทัน สถานการณ์ มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการบริหารความเสี่ยงที่ดีมีวิสัยทัศน์ดี คือ มี เป้าหมาย มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารระบบเปิด มีระบบการให้รางวัลที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีกับ สังคม

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า “สุขภาพองค์การ” หมายถึง ความสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ตอบสนองการกระทำตามทฤษฎีและภาระหน้าที่ของ ระบบสังคมในองค์กร เพื่อให้้องค์การนั้นสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสิ่ง แวดล้อมและสามารถปรับปรุงพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.2 ลักษณะสุขภาพองค์การ

เบนนิส (Bennis quoted in McFarland, 1979 : 438) ได้ศึกษาและแสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ จะสามารถปรับตัวได้ดี มีความตระหนักในเอกลักษณ์ของคนและมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม

ดาฟท์ (Daft, 1986 : 105) กล่าวว่า องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์แสดงว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของสมาชิกราบรื่น มีความสุข ความพอใจในการทำงานหน่วยงานต่าง ๆ มีการทำกิจกรรมร่วมกันและองค์การมีผลผลิตในระดับสูง

ฟายเลอร์ และเวลล์ (Foryer and Well, 1971 : 11-14) ได้แบ่งลักษณะของสุขภาพองค์การออกเป็น 2 แบบ คือ 1) ลักษณะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy organization) ลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีลักษณะ ดังนี้ สมาชิกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรม มีการวางแผนร่วมกันและทำงานเป็นคณะยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขวิกฤตการณ์ มีการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ ร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้าของงานเป็นประจำ มีความซื่อสัตย์ มีเสรีภาพในการทำงาน มีภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นกันในองค์การ เรียนรู้ในความผิดพลาดและมีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ไร้ประสิทธิภาพ มีโครงสร้างองค์การ สำนึกในระเบียบข้อบังคับและนโยบายที่ดี เพื่อให้สมาชิกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันแก้ไขอุปสรรคการปฏิบัติงานในอนาคต

2) ลักษณะองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ (unhealthy organization) องค์การที่มีสุขภาพองค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์ จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ มีผลทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ลักษณะขององค์การที่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์มีลักษณะพอจะสรุปได้ ดังนี้คือ สมาชิกส่วนใหญ่จะไม่อุทิศตนให้กับองค์การ ผู้ทำงานปกปิดปัญหาและข้อผิดพลาดแต่นำไปเปิดเผยในสถานที่ที่ไม่สมควร มีอิทธิพลจากภายนอกองค์การเข้ามาทำความยุ่งยากในการดำเนินการ ผู้บริหารในตำแหน่งสูงใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการมากเกินไป ผู้บริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่มุ่งหวัง เนื่องจากมีระเบียบนโยบายต่างๆ มากเกินไป ไม่ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน อิจฉาริชยากัน เมื่อเกิดปัญหาจะแตกความสามัคคี ความขัดแย้งจะถูกเก็บไว้ในใจและไม่ได้รับการแก้ไข ไม่เกิดการเรียนรู้จากการทำงานขาดการประเมินผลสัมพันธภาพเกิดขึ้นโดยไม่จริงจัง ถูกจำกัดวงในการทำงาน ผู้บริหารยึดมั่นในตนเองสูงใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากเกินไปและจะไม่เสี่ยงในการทำงาน จะเห็นว่าสุขภาพองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาก เพราะสุขภาพองค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ทฤษฎีและหน้าที่ของ

ระบบสังคมทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ถ้าหากโรงเรียนมีสุขภาพองค์กรที่สมบูรณ์ ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ

สุขภาพองค์การ (Organization health) เป็นแนวคิดของมายส์นักวิเคราะห์องค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ เป็นผู้ริเริ่มบัญญัติคำนี้มาใช้เมื่อประมาณ พ.ศ. 2508 โดยให้ความสนใจ ข้อสังเกตของนักวิทยาศาสตร์และนักปฏิบัติ ที่เห็นคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับปัญหา และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนในกลุ่มองค์กรและชุมชน จากจุดเริ่มต้นดังกล่าวมายส์ได้พยายามศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ทั้งทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะด้านมนุษยวิทยาและจิตวิทยา ตลอดจนการได้ฝึกปฏิบัติจริงทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนและชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน ต้องเริ่มที่การปรับปรุงสุขภาพองค์การเป็นเป้าหมายเบื้องต้น โดยเฉพาะองค์การทางการศึกษา เช่น สถาบันหรือโรงเรียน การศึกษาสุขภาพองค์การจึงเป็นความสามารถของระบบโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถพัฒนาและก้าวหน้าต่อไป เพื่อให้การกระทำตามหน้าที่ของระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สุมลมลย์ ศรีศรศาสตร์ 2546 : 13)

มายส์ได้ศึกษาองค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิต โดยอุปมาว่า องค์กรหนึ่งเปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์คนหนึ่ง องค์กรมีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภาระหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานของร่างกายมนุษย์ นอกจากนี้ได้ให้ความหมายขององค์การที่มีสุขภาพดีว่าเป็นองค์การที่ไม่เพียงแต่จะอยู่รอดท่ามกลางสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ต้องสามารถรักษาสุขภาพความอยู่รอดนั้นได้ยาวนานและสามารถพัฒนาในองค์กรมีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะสุขภาพองค์การที่เขาได้เสนอไว้ นั้น เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 10 ประการ ตามความต้องการของระบบใน 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ ด้านการบำรุงรักษา ด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต ดังนี้ (Miles , 1969 quoted in Hoy & Feldman , 1987 : 30-37)

ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs)

- 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและสามารถทำให้สำเร็จได้(goal focus)
- 2) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและใช้วิธีการที่เหมาะสม (communication adequacy)
- 3) มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

(optimal power equalization)

ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs)

- 1) มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (resource utilization)
 - 2) สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่สนิทสนม 3649 และปรองดองกันอย่างดี (cohesiveness)
 - 3) สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี (morale)
- ความต้องการด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต (Growth and Development Needs)
- 1) ใช้นวัตกรรมและวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การตั้งเป้าหมายใหม่ (innovativeness)
 - 2) มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (autonomy)
 - 3) มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ (adaptation)
 - 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problemsolving adequacy)

ในระยะต่อมาได้มีนักวิชาการบริหารยุคใหม่ อาทิ คิมสตัน และโซนาเบน (Kimpston & Sonnabend, 1978 quoted in Hoy & Feldman , 1987 : 30-37) ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือวัดสภาพองค์การของโรงเรียน โดยใช้มิติทั้ง 10 ด้าน แต่ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวไม่เป็นผลสำเร็จ เพราะมิติดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายสภาพองค์การได้อย่างชัดเจน เนื่องจากการยากที่จะนำมิติแต่ละตัวมาวัดให้เหมาะสม ตลอดจนการวัดสภาพองค์การ จะต้องกำหนดหน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์การ มิใช่เป็นการวัดมิติแต่ละตัวแยกจากกันเป็นอิสระ (Hoy & Tartar & Kottkamp , 1991) อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็ยังเป็นที่สนใจต่อนักวิชาการบริหาร การศึกษารุ่นต่อๆมา โดยเฉพาะ ศาสตราจารย์ฮอย และศาสตราจารย์เฟลด์แมน (Hoy and Feldman , 1987 : 30-37) แห่งมหาวิทยาลัยรัฐเจอร์ (Rutgers University) มลรัฐนิวเจอร์ซี (New Jersey) ซึ่งทั้งสองท่านได้พยายามศึกษาแนวคิดเบื้องต้นตามที่มายส์ (Miles , 1973) ได้เสนอไว้และทบทวนทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ของพาร์สัน (Parsons , 1953) และเอซิโอนี (Etzioni , 1975) เพื่อศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์สภาพองค์การ และการวัดสภาพองค์การของโรงเรียน

เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยทางสังคม หากพิจารณาองค์การในแง่ทฤษฎีระบบสังคม (social system theory) ซึ่งทาลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายได้ว่า ระบบสังคมหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และเชื่อมโยงกันด้วย

ความสัมพันธ์ทางสังคม คุณลักษณะของระบบสังคมประกอบด้วย 1) ปัจจัยต่างๆที่พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน 2) สิ่งทีนอกเหนือจากสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) ค่าใช้จ่ายที่ซับซ้อนของความสัมพันธ์ทางสังคม 4) ปัจเจกบุคคลกระทำตามหน้าที่รับผิดชอบของตน 5) หน่วยสำคัญที่สนับสนุนอยู่เบื้องหลังปัจจัยหลัก และ 6) ปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม มโนคติของระบบสังคมเป็นพื้นฐานของระบบทั้งหลายที่สามารถประยุกต์ใช้กับองค์การทางสังคม (social organizations)

นอกจากนั้นพาร์สันยังได้อธิบายว่า ระบบสังคมมีหน้าที่หลักอยู่ 4 ประการ คือ ความสามารถในการปรับตัว(Adaptation : A) ความสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment : G) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration : I) และความสามารถในการรักษาแบบแผน (Latency :L) อีกนัยหนึ่งโรงเรียนต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาในด้าน 1) การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 3) การรักษาความเป็นปึกแผ่นของโรงเรียน 4) การสร้างและธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของโรงเรียน กล่าว โดยสรุปโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะประสบผลสำเร็จด้านความต้องการเชิงเครื่องมือ (instrumental needs) ในการปรับตัว และการบรรลุเป้าหมาย และด้านความต้องการเชิงการแสดงออก(expressive needs) ในการบูรณาการด้านปทัสถานและด้านสังคม พาร์สัน (Parsons , 1976) ยังได้แบ่งโรงเรียนตามระดับภารกิจ และความรับผิดชอบออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) **ระดับเทคนิค (technical)** เป็นกระบวนการด้านการเรียนการสอน มีหน้าที่ผลิตนักเรียนให้ความรู้ ครูและผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2) **ระดับการจัดการ (managerial)** มีหน้าที่ควบคุมการบริหารภายในโรงเรียน ครูใหญ่เป็นผู้บริหารหลักทำหน้าที่จัดสรรทรัพยากร ประสานความร่วมมือหาหนทางสร้างความจงรักภักดี ความไวเนื้อเชื่อใจ และหลักประกัน สร้างความกระตือรือร้นต่อการทำงานของครู และพยายามสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารเชื่อถือ

3) **ระดับสถาบัน (institution)** ทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับสภาพแวดล้อม โรงเรียนต้องการความชอบธรรมและการสนับสนุนจากชุมชน ทั้งนี้ผู้บริหารและครูจะต้องเกื้อกูลต่อกัน หากประสงค์จะให้โรงเรียนเป็นปึกแผ่นปราศจากแรงกดดันจากปัจเจกชนและกลุ่มชน

ศาสตราจารย์ฮอยและศาสตราจารย์เฟลด์แมน ได้ศึกษามิติสุขภาพขององค์การตามแนวคิดของมายส์ และทบทวนทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สัน ซึ่งเป็นรากฐานทางทฤษฎีในการให้คำจำกัดความและรูปแบบของสุขภาพโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (healthy school) เป็นโรงเรียนที่มีการประสานสัมพันธ์กันดีทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับเทคนิค

ระดับจัดการ และระดับสถาบัน ถึงพร้อมด้วยการปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการเชิงเครื่องมือ ได้แก่ การปรับตัว และการบรรลุเป้าหมาย และความต้องการเชิงแสดงออก เพื่อสามารถต้านทานแรงกดดันจากภายนอกและดำเนินการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Hoy & Feldman , 1987 : 30 - 31)

นอกจากนี้ฮอยและเฟลด์แมน ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันมาเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน เพื่อพัฒนาการอธิบายเกี่ยวกับการสร้างมิติสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นการวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามธรรมชาติขององค์การ หรือเป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในอีกมุมหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของบรูค โอเวอร์และคณะ (Brookover et al , 1978 อ้างมาจากวัชรศักดิ์ สงค์ปาน 2542 : 40) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การศึกษาสุขภาพโรงเรียนได้แนวคิดมาจากการศึกษาบรรยากาศโรงเรียน และยังนับถือว่าเป็นโมเดลที่สามารถอธิบายตัวแปรสำคัญในการวัดประสิทธิผลโรงเรียนได้อีกประการหนึ่ง การพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory - OHI) ด้วยวิธีการศึกษานำร่อง (pilot study) และการทดสอบเครื่องมือตามลำดับ ปรากฏผลจากการศึกษาและทดลองได้ มิติวัดสุขภาพองค์การ (dimension of organizational health) จำนวน 7 ด้าน แต่ละมิติแสดงวิถีชีวิตขององค์การ ได้แก่ ความต้องการเชิงรูปธรรม (instrumental) และความต้องการเชิงการแสดงออก (expressive) ในระบบสังคมในโรงเรียน และเป็นไปตามระดับภารกิจและความรับผิดชอบของระบบโรงเรียน ภายใต้กรอบแนวคิดของพาร์สัน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ระดับสถาบัน ได้แก่ มิติบูรณภาพ (institutional integrity) หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน คณะครูจะได้รับการปกป้องจากชุมชนและความต้องการของผู้ปกครอง
- 2) ระดับการจัดการ ได้แก่ อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence) หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นดีด้วย และอิสระจากอิทธิพลของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งการสร้างมิตรสัมพันธ์กับครู โดยปฏิบัติคนเสมือนเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร มุ่งความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบต่างๆและวิธีปฏิบัติ ผู้บริหารมุ่งเน้นภารกิจเป็นหลัก ภายในกรอบ โครงสร้าง ภารกิจ และความสำเร็จ สนับสนุนทรัพยากร (resource support) หมายถึง ระดับสภาวะการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนการสอน

3) *ระดับเทคนิค* ได้แก่ (1) *ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale)* หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงาน (2) *มุ่งเน้นวิชาการ (academic emphasis)* หมายถึง ความพยายามมีการให้คะแนนและทุนการศึกษาเป็นรางวัลตอบแทนการเอาใจใส่ทางการเรียนรายละเอียดมิติทั้ง 7 มีดังนี้

มิติที่ 1 *บูรณภาพของสถาบัน (institutional integrity)* หมายถึงความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อดำรงไว้ซึ่งบูรณภาพของการศึกษา อาจารย์ได้รับการปกป้องจากชุมชน และความต้องการของผู้ปกครองที่ขาดเหตุผล ผู้ปกครองบางคนไม่สามารถมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน คณะกรรมการการศึกษา และผู้บริหาร ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อต้านกระแสกดดันจากภายนอก

มิติที่ 2 *อิทธิพลของผู้บริหาร (principal influence)* หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันในข้อเสนอ และข้อพิจารณายอมรับความคิดเห็น และอิสระจากอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา

มิติที่ 3 *ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (consideration)* หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มุ่งเน้นการสร้างมิตรสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและอาจารย์ โดยปฏิบัติตัวเป็นเสมือนเพื่อนร่วมงาน รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 *ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure)* หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร มุ่งความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยสร้างความเข้าใจในเรื่องเป้าหมาย ภารกิจ กฎระเบียบต่างๆ และวิธีปฏิบัติ ผู้บริหารมุ่งเน้นภารกิจเป็นหลัก ภายในกรอบโครงสร้าง ภารกิจ และความสำเร็จ

มิติที่ 5 *สนับสนุนทรัพยากร (resource support)* หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการเรียนการสอน

มิติที่ 6 *ขวัญในการปฏิบัติงาน (morale)* หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ภูมิใจที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของโรงเรียน ครูผู้สอนมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะสอน มีความกลมเกลียว และต่างก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มิติที่ 7 *มุ่งวิชาการ (academic emphasis)* หมายถึง ระดับของความคาดหวังที่จะให้โรงเรียนเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยตั้งมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการ ไว้สูง และมุ่งที่จะสัมฤทธิ์ผล มีบรรยากาศที่ดีในด้านการเรียนการสอน ครูผู้สอนต่างร่วมกันสนับสนุนความมุ่งมั่น

ในการเป็นเลิศทางวิชาการรวมทั้งนักเรียนด้วย ครูผู้สอนมีความเชื่อมั่นในตัวนักเรียน และนักเรียนก็ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนโดยได้รับคะแนนสูงและทุนการศึกษาเป็นสิ่งตอบแทน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

อัญธิกา ปุณริบูรณ์ (2543 , 103 -106) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของเรดคิน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก คิดเป็นร้อยละ 67.60 ซึ่งผู้บริหารส่วนมากเป็นผู้บริหารที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบนักพัฒนามากที่สุด และศึกษาพบอีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ร้อยละ 32.40 ซึ่งส่วนมากนั้นเป็นผู้บริหารที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบผู้นำงานมากที่สุดและการเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

โกวิท กริทธิ (2545) ทำการศึกษาเรื่องการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) การใช้แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุดเป็นแบบนักพัฒนาและผู้เผด็จการที่มีศิลป์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย และ (4) การใช้แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้ชี้ระเบียบ

จรีรัตน์ วิไลวรรณ (2545) การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับสูงคือด้านการสร้างบารมี (2) ทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเปรียบเทียบตามอายุ การเข้าสู่ตำแหน่ง และประสบการณ์การบริหาร ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน (3) ทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี จิริจรัสชัยรงค์ (2545) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของแบบสและอโวลีโอ โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโรวานนี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่ต้องมีขณะที่เป็นผู้นำ สิ่งซึ่งแสดงความรู้สึกลึกทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และสิ่งที่มีมาก่อนในตัวผู้นำ ตามลำดับ และด้านทักษะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง (3) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโรวานนี โดยภาพรวม พบว่าการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน

สุเทพ ชุกกลิ่น (2545) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้ มีขวัญโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (2) อาจารย์ที่มีเพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านภารกิจ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านแรงผลักดันภายนอก ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านภารกิจ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) หัวหน้างานมีประสิทธิผลในระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับปานกลาง มีภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับต่ำ มีสมรรถนะด้านการไฟ้สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการจัดการในระดับสูง มีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำในระดับต่ำ และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมในระดับปานกลาง (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) สมรรถนะทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) บรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และมิติความเสี่ยงภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิติการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) สมรรถนะด้านการไฟ้สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน และบรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวังสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กันยมาศ ชูจีน (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจของผู้บริหารในสถานศึกษา (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ผลการวิจัย ดังนี้ คือ (1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจในระดับสูง เมื่อจำแนกตามประเภทของแรงจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ แรงจูงใจไฟ้สัมพันธ์ในระดับสูง และแรงจูงใจไฟ้อำนาจในระดับปานกลาง (2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์และภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์และแรงจูงใจไฟ้สัมพันธ์กับภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจไฟ้อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์ แต่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำกิจสัมพันธ์โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 23.10 แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ แรงจูงใจไฟ้สัมพันธ์ และแรงจูงใจไฟ้อำนาจ สามารถ

ร่วมกันใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 40.10 และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ภาวะผู้นำโดยรวม โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.60

จิระนันท์ บุญบันดาล (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก (2) ระดับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูมากกว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ชมกสิณ ครุณาภรณ์ (2546) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เป็นแบบเพิกเฉยมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบนักบริหาร (2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับต่ำ 27 โรงเรียน (31.40 %) ระดับกลาง 29 โรงเรียน (33.72 % และระดับสูง 30 โรงเรียน (34.88 %) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพประสิทธิ์ ช่วยสุข (2546) ทำการศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำกับคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย (2) คุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียน พ.ศ.2541 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งโดยภาพรวม และรายมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับที่มีผลน่าพอใจค่อนข้างสูง (3) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบเผด็จการและแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์ทางลบ กับคุณภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองด้าน

สันสนีย์ เครือชะเอม (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำด้าน มุ่งงาน และพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การวางแผนงาน วิชาการ การจัดงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารมี พฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำด้าน มุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน (2) คุณภาพการบริหารงานวิชาการโดย ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวก และมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ และคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนงาน วิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ และการประเมินผลการจัดงานวิชาการ และตัว แปรด้านประสบการณ์ในการบริหารงาน ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการ บริหารงานวิชาการในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ และ (4) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำนายคุณภาพ การบริหารงานวิชาการ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา ไม่สามารถทำนายคุณภาพการ บริหารงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ และการประเมินผลการจัดการงาน วิชาการ และตัวแปรประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่สามารถทำนาย คุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ

ยุพา เสนาะพิน (2546) ทำการศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

- (1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
- (2) โรงเรียนที่ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษามีประสิทธิผลการบริหารคุณภาพอยู่ในระดับดีทุกด้าน และ (3) แบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพด้านผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทิพวรรณ โยษคลัง (2549) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 333 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การ กระตุ้นชาวปัญญาและการคำนึงถึงเอกบุคคล อยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของ ครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความศรัทธาความจงรักภักดีและความทุ่มเทอยู่ในระดับ มาก (3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

กุศล จิตเที่ยง (2542) ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและ ทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง มีโรงเรียนร้อยละ 1.55, 94.84 และ 3.61 ที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ สุขภาพองค์การปานกลาง และสุขภาพองค์การไม่สมบูรณ์ ตามลำดับ (2) สุขภาพองค์การของ โรงเรียนประถมศึกษา ทุกขนาด โรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปาน กลาง แตกต่างกันเฉพาะ โรงเรียนขนาดกลางมีคะแนนสุขภาพองค์การสูงกว่าขนาดเล็กที่มีมิติด้านการ จัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน (3) โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น และ โรงเรียนประถมศึกษา ทั้งหมด มีระดับสุขภาพองค์การโดยรวมและทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

สุนนมาลย์ ศรีศรศาสตร์ (2542) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนเตรียมทหาร ผลการวิจัย พบว่า (1) โรงเรียนเตรียมทหารมีคุณภาพองค์การโดยรวมสมบูรณ์ (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนเตรียมทหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) การรับรู้คุณภาพองค์การระหว่างข้าราชการภายในกลุ่มต่างๆ โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าข้าราชการกลุ่มครู อาจารย์ มีการรับรู้คุณภาพองค์การด้านบรรณภาพของสถาบันสูงกว่าข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนายทหาร – ตำรวจปกครอง (4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการภายในกลุ่มต่างๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และ (5) การรับรู้คุณภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนเตรียมทหารมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพบว่า มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และมิติสนับสนุนทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจด้านรายได้ประจำและผลประโยชน์

นิภา แสงรัตน์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ (2) เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนโรงเรียนขนาดอื่น มีสุขภาพองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสุขภาพดีด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ และดีว่าทุกขนาดอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสุขภาพดีด้านการมุ่งเน้นวิชาการและดีว่าขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ (3) เมื่อพิจารณาตามประเภทโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่ได้รับและไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีสุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อังฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับสมบูรณ์ (2) สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะมิติการกำหนดเป้าหมายและมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) สุขภาพองค์การของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ และโรงเรียนที่ไม่เป็นแกนนำปฏิรูปการ

เรียนรู้ทั้งโดยภาพรวมและรายมิติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นเฉพาะมิติ การติดต่อสื่อสาร และมิติขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อัสมาน นิเต็ม (2547) ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับชาติของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย สรุปว่า (1) สุขภาพองค์การในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ระดับชาติของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการสื่อสาร และมิติการมุ่งเน้นวิชาการมีความสัมพันธ์กับวิชาภาษาไทย ส่วนมิติการจัดกิจกรรม สนับสนุนการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาคณิตศาสตร์ และ (2) ใน การบริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีสุขภาพองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทุกมิติสุขภาพองค์การ โดยเน้นมิติการสื่อสาร มิติมุ่งเน้นวิชาการมิติการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งเป็น มิติที่สำคัญเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง

3.3 งานวิจัยในต่างประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำและสุขภาพองค์การ

คิงส์ (King 1989) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน ที่สามารถทำนายประสิทธิผลและความพึงพอใจของนักวิชาการ จำนวน 208 คน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาและสถานศึกษาที่สูงกว่า พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในการเพิ่ม (Incremental Effect) อำนาจการทำนายความพึงพอใจและประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน

ฮอย คาร์เตอร์ และบิส (Hoy WK , Tarter CJ , Bliss JR 1990) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิง เปรียบเทียบ ระหว่างแบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) กับแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ RS) มา ทำนายความสำเร็จของนักเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ของครู ภายหลังจากควบคุมภาวะทาง เศรษฐศาสตร์และสังคมของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 58 โรงเรียน ในทางวิชาการพบว่า แบบวัด สุขภาพองค์การ (OHI) กับแบบวัดบรรยากาศองค์การ (OCDQ RS) สามารถทำนายผลการ ปฏิบัติหน้าที่ของครู ได้ แต่ แบบวัดสุขภาพองค์การ (OHI) สามารถอธิบายผลได้กว้างขวางกว่า อีก ทั้งยังพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนนั้น ไม่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน แต่มีผลโดยตรงต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของครู

เฮนเดอร์สัน และ บูกฮาร์ท(Henderson, James E. ; Brookhart , Susan M.1996) ศึกษาในเรื่องประสิทธิผลของผู้นำ โดยศึกษาจาก บรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การ และ ประสิทธิผลของการเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้นำที่มีระดับความรู้ที่แตกต่างกัน จำนวน

63 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้นำที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ

ฮอยและวูลฟ็อก(Hoy WK , Woolfolk AE 1993) ศึกษาเรื่องการวัด ประสิทธิภาพของครูและองค์การ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของ ครู ต่อบรรยากาศ และสุขภาพองค์การ ซึ่งศึกษาใน 6 มิติ คือ ความมั่นคงทางจริยธรรมขององค์การ อิทธิพลของผู้บริหาร ความเห็นอกเห็นใจ การสนับสนุนของโรงเรียน จริยธรรม และวิชาการ โดย มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 179 คน จาก 37 โรงเรียนประถมศึกษาในนิวเจอร์ซีย์ โดยใช้สถิติใน การวิจัย คือ ความสัมพันธ์(Correlation) และสมการถดถอย (Regression) ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนผู้บริหารมีบทบาทสูงและวิชาการ สามารถพัฒนาทักษะในครูให้มีความ เชื่อมั่นต่อบทบาทของตนเองในการเรียนรู้ของนักเรียน ในการที่จะพัฒนาให้ครูมีความ เชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอน องค์การหรือสถาบันต้องส่งเสริมการจัดการและการสอนของครู

ฮอยและแฮนคัม (Hoy WK , Hannaum JW 1997) ศึกษาเรื่องบรรยากาศ โรงเรียนมัธยมศึกษา การประเมินสุขภาพองค์การ และความสำเร็จของนักเรียน นักวิจัยและ นักปฏิรูปทางการศึกษา ให้ข้อคิดเห็นว่าบรรยากาศโรงเรียน เป็นเรื่องที่สำคัญที่ส่งผลต่อ โรงเรียน การวิจัยนี้เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษาต่อความสำเร็จของ นักเรียน ในการอ่าน เขียน และวิชาคณิตศาสตร์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยสรุปว่า สุขภาพองค์การสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของนักเรียน แม้ในกรณี ที่โรงเรียนนั้น ถูกคุกคามโดยปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์

แจ๊คสัน (Jackson 1999) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนของคณบดีและผู้บริหารในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง พบว่า คณบดี ผู้บริหาร และอาจารย์ ระบุว่าคณบดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้อาจารย์ที่ ระบุว่าคณบดีมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปรารถนาที่จะแสดงความพยายามในการทำงานที่ เพิ่มขึ้น และระบุว่าผู้นำมีประสิทธิผลและมีความพึงพอใจสูง

ลิคาร์ต้าและฮาร์เปอร์ (Licata JW , Harper GW 2001) ศึกษาเรื่องวิสัยทัศน์ อันแน่วแน่ของโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกของทัศนคติของครูต่อสุขภาพองค์การ โดยใช้สถิติสมการถดถอย (Regression) พบว่ามีมติการมุ่งเน้นวิชาการและการบูรณาการของ องค์การ เป็นตัวทำนายถึงวิสัยทัศน์ที่แน่วแน่ของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยสรุปงานวิจัยที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ สุขภาพองค์การใน โรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละ แห่งมีการใช้แบบภาวะผู้นำตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายด้าน เช่น ความพึงพอใจของครู ขวัญในการปฏิบัติงาน คุณภาพของโรงเรียน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน และ สุขภาพองค์การในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษา พบว่า ระดับประถมศึกษา มีสุขภาพองค์การ ไม่แตกต่างกันระหว่าง โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แต่โรงเรียน มัธยมศึกษา มีสุขภาพองค์การปานกลาง ยกเว้น โรงเรียนขนาดเล็กที่มีสุขภาพองค์การระดับดี สุขภาพองค์การเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามบริบท เพราะภาวะผู้นำเป็นศักยภาพของผู้บริหารที่จะชักจูงให้ผู้นี้ได้ บังคับบัญชาศรัทธาและให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน อย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประ โยชน์ต่อองค์การ และบรรลุเป้าหมายขององค์การในทุกด้าน เพื่อให้้องค์การมีสุขภาพองค์การที่ สมบูรณ์ โดยสรุปภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การในโรงเรียน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีแบ่งความรับผิดชอบตามพื้นที่ได้

3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1 ดูแลรับผิดชอบ โรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก อำเภอเกาะสมุย และอำเภอเกาะพะ ังัน โดยมีจำนวนโรงเรียนจำแนกตามประเภทของโรงเรียน ดังตาราง

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ประถมศึกษา	109
ขยายโอกาสทางการศึกษา	27
มัธยมศึกษา	17
รวมโรงเรียนในเขต 1	153

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกีรีรัฐนิคม อำเภอไชยา อำเภอท่าฉาง อำเภอท่าชนะ อำเภอบ้านตาขุน โดย มีจำนวนโรงเรียนจำแนกตามประเภทของโรงเรียนดังตาราง

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ประถมศึกษา	158
ขยายโอกาสทางการศึกษา	41
มัธยมศึกษา	17
รวมโรงเรียนในเขต 2	216

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 คู่มือรับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเคียนซา อำเภอบ้านนาสาร อำเภอพระแสง อำเภอชัยบุรี อำเภอเวียงสระ อำเภอบ้านนาเคิม โดยมีโรงเรียนจำแนกตามประเภทโรงเรียน ดังตาราง

ประเภทของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ประถมศึกษา	131
ขยายโอกาสทางการศึกษา	37
มัธยมศึกษา	13
รวมโรงเรียนในเขต 3	181

รวมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 550 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ตาม มาตรา 38 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 “ ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นๆ ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา”

โครงสร้างการบริหารงาน แบ่งได้เป็น 7 กลุ่มงาน คือ

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มงานบุคคล
- 4) กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

- 5) กลุ่มส่งเสริมจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

5. โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา มีบทบาทในการจัดการศึกษา และมีหน้าที่ผลิตทรัพยากรคนที่มีความรู้พื้นฐานเพื่อเป็นหลักสำคัญของชาติ การศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานนับว่ามีความสำคัญมากในระดับหนึ่ง การศึกษาในระดับนี้ จึงมีส่วนในการสร้างคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคมมีความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนได้ เป็นผู้มีความประพฤติดี จริยธรรม บทบาท และหน้าที่ของโรงเรียนในการจัดศึกษาตามแนวการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์
ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิด
เป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุล
กัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน
และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย
เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน
การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา
มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน
ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน
กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาให้สถานศึกษา
ใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรร โอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตาม
วรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

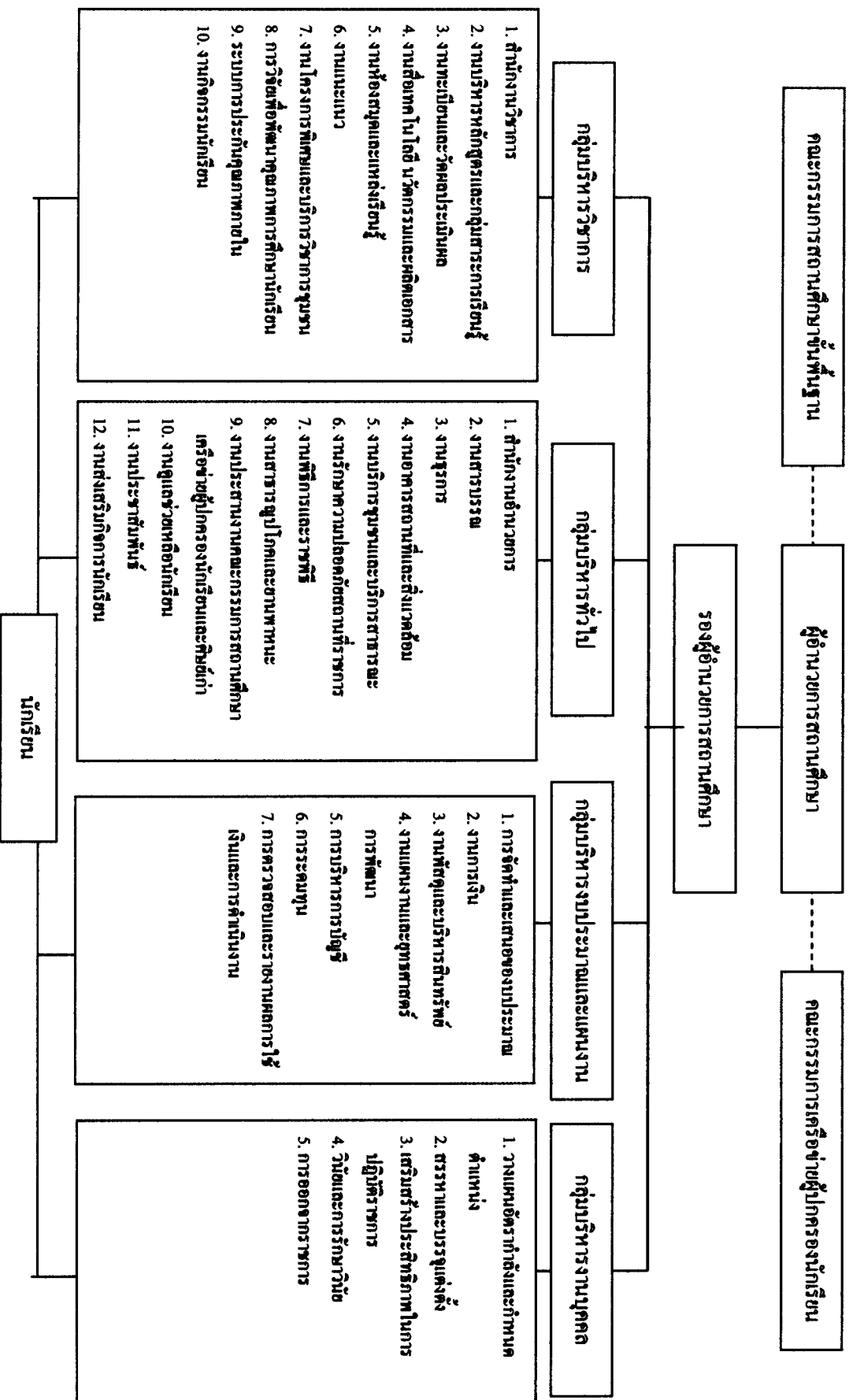
มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ
ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตาม
วัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคล ตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหา วิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 4 งาน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณและแผนงาน และงานบริหารทั่วไป โดยมีโครงสร้างการบริหาร ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 550 คน จาก 550 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี นำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ตามเกณฑ์ขั้นต่ำซึ่งเป็นตัวแทนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 1	153	70
เขต 2	216	98
เขต 3	181	85
รวม	550	253

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ ประเภทของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ระดับการศึกษา วุฒิต่างการบริหาร และจำนวนปีในการบริหาร

2.2 เป็นแบบวัดภาวะผู้นำ (Multifactor Leadership) เป็นแบบวัดซึ่งประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (อ้างมาจากยูพา เสนาะพิน 2546 : 83-89) ได้แปลมาจากแบบวัดภาวะผู้นำ (Multifactor Leadership Questionnaire) ของบาส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio) และใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงข้อคำถามบางรายการให้เหมาะสมกับสภาพของผู้บริหารโรงเรียน ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็น
 - (1) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ
 - (2) ด้านการบริหารแบบวางเฉย จำนวน 10 ข้อ
- 2) แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น
 - (1) ด้านความเสนาห์หา จำนวน 10 ข้อ
 - (2) ด้านการคล้อย จำนวน 10 ข้อ
 - (3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 10 ข้อ
 - (4) ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 10 ข้อ

2.3 แบบวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory - OHI) ซึ่งสุมนมาลย์ ศรีศรีศาสตร์ (2542 : 85-87) แปลจากแบบวัดสุขภาพองค์การ ของฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman , 1987 : 31 – 33) แบบวัดประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสภาพที่ปรากฏในโรงเรียน จำนวน 44 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ (1) บุณภาพของสถาบัน (2) อิทธิพลของผู้บริหาร (3) ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (4) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (5) สนับสนุนทรัพยากร (6) ขวัญในการปฏิบัติงาน และ (7) มุ่งวิชาการ

จำแนกและวัดระดับความคิดเห็นตามมิติสุขภาพองค์การ ดังนี้

(1) บุรณภาพของสถาบัน	7 ข้อ	คือ ข้อที่ 1 - 7
(2) อิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน	5 ข้อ	คือ ข้อที่ 8 - 12
(3) ภาวะผู้นำฉันเพื่อนร่วมงาน	5 ข้อ	คือ ข้อที่ 13 - 17
(4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	5 ข้อ	คือ ข้อที่ 18 - 22
(5) การสนับสนุนทรัพยากร	5 ข้อ	คือ ข้อที่ 23 - 27
(6) ขวัญและกำลังใจ	9 ข้อ	คือ ข้อที่ 28 - 36
(7) การมุ่งเน้นวิชาการ	8 ข้อ	คือ ข้อที่ 37 - 44

3. การสร้างเครื่องมือ

3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 การพัฒนาเครื่องมือศึกษาภาวะผู้นำ ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำทั่วไป และแบบภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีของบาสและอโวลีโอ
- 2) ศึกษาค้นคว้าเครื่องมือที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคัดเลือกเครื่องมือของประเสริฐ สมพงษ์ธรรมอ้างมาจาก บุปผา เสนาะพิน (2546 : 83-89) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำ (Multifactor Leadership Questionnaire) ของบาส และอโวลีโอ (1990) โดยมีความเที่ยง .93 และนำมาปรับข้อคำถามบางรายการ ให้เหมาะสมกับ สภาพของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 3) นำแบบสอบถามดังกล่าวมาทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงโดยวิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .96 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปใช้จริง
- 4) นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อยืนยันค่าแอลฟา ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .94

3.1.2 การพัฒนาเครื่องมือศึกษาสุขภาพองค์การ ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของมายส์ พาร์สัน และฮอยและเฟลด์แมน

2) ศึกษาค้นคว้าเครื่องมือที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ และคัดเลือกเครื่องมือของสุมานมาลย์ ศรีศรศาสตร์(2542) แปลมาจากแบบวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory - OHI) ของฮอย และเฟลด์แมน(1987) โดยมีความเที่ยง .96 แล้วมาปรับปรุงข้อคำถามบางรายการให้เหมาะสมกับ สภาพของ โรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3) นำแบบสอบถามดังกล่าวมาทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงโดยวิธีครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .91 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปใช้จริง

4) นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อยืนยันค่าแอลฟา ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .88

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปเสนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 เขต เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้ทำวิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดเอกสารใส่เพิ่มการประชุมผู้บริหาร โรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ได้จัดเวลาในการทำข้อมูลการวิจัยในช่วงเวลาสำหรับรับประทานอาหารว่าง ซึ่งผู้วิจัยร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 253 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ ความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานีด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ ชัดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1 – 5 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 – 5.00 ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.50	มีแบบภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	มีแบบภาวะผู้นำในระดับน้อย
2.51 – 3.50	มีแบบภาวะผู้นำในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	มีแบบภาวะผู้นำในระดับมาก
4.51 – 5.00	มีแบบภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรระดับ การศึกษา ด้วยสถิติการทดสอบค่าที (t - test)

5.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิทางการ บริหาร และประสบการณ์ในการบริหาร ด้วยสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

5.6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานีด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.7 แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การให้ คะแนนโดยทั่วไป (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	สภาพที่ปรากฏให้เห็นน้อยที่สุด	= สุขภาพไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	สภาพที่ปรากฏให้เห็นน้อย	= สุขภาพค่อนข้างไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	สภาพที่ปรากฏให้เห็นมาก	= สุขภาพค่อนข้างดี
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00	สภาพที่ปรากฏให้เห็นมากที่สุด	= สุขภาพดี

5.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การจำแนกตามประเภทของโรงเรียน และเขต พื้นที่การศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

5.9 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

เกณฑ์พิจารณาระดับของความสัมพันธ์ (ประคอง กรรณสูตร 2534 : 111)

ความสัมพันธ์	ความหมาย
.70 - .90	สหสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .69	สหสัมพันธ์ในระดับกลาง
ต่ำกว่า .30	สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ

5.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การใน โรงเรียนพิจารณาตามประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยนี้จะวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน ประเภทของโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน ระดับการศึกษา วุฒิต่างการบริหารการศึกษา และจำนวนปีที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา โดยใช้สถิติ 2 ชนิด คือ ความถี่และร้อยละ

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทของโรงเรียน	253	100.00
ประถมศึกษา	181	71.50
ขยายโอกาสทางการศึกษา	50	19.80
มัธยมศึกษา	22	8.70
2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	253	100.00
เขต 1	70	27.67
เขต 2	99	39.13
เขต 3	84	33.20
3. ระดับการศึกษา	253	100.00
ปริญญาตรี	85	33.60
สูงกว่าปริญญาตรี	168	66.40
4. วุฒิทางการบริหารการศึกษา	253	100.00
ไม่มี	40	15.80
ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา	65	25.70
ประกาศนียบัตรวิชาชีพมหาบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา	39	15.40
ปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือสูงกว่า	109	43.10
5. จำนวนปีที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา	253	100.00
น้อยกว่า 5 ปี	14	5.54
5 -15 ปี	95	37.55
16 – 25 ปี	75	29.64
มากกว่า 25 ปี	69	27.27

จากตารางที่ 4.1 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่า เป็นกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 181 คน (71.50%) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 50 คน(19.80%) และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 22 คน(8.70%)

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 20 คน(27.67%) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 99 คน(39.13%) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 84 คน (33.20%)

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม พบว่า ปริญญาตรีจำนวน 85 คน(33.60%) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน(66.40%)

เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม พบว่า ไม่มีวุฒิ จำนวน 40 คน (15.80%) ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา จำนวน 65 คน(25.70%) ประกาศนียบัตรวิชาชีพมหาบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา จำนวน 39 คน(15.40%) และปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือสูงกว่า จำนวน 109 คน (43.10%)

เมื่อจำแนกตามจำนวนปีที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม พบว่า ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน(5.54%) ทำงาน 5 -15 ปี จำนวน 95 คน(37.55%) ทำงาน 16 – 25 ปี จำนวน 75 คน(29.64%) และทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 69 คน(27.27%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้ แบบภาวะผู้นำโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์พิจารณาเป็นรายข้อ แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยพิจารณาเป็นรายข้อ แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจพิจารณาเป็นรายข้อ แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาจำแนกเป็นรายข้อ และแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลจำแนกเป็นรายข้อ

2.1 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม และรายด้าน

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.92	0.38	มาก
1.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.92	0.55	มาก
1.2 ด้านการบริหารแบบวางเฉย	3.91	0.43	มาก
2. แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	4.10	0.42	มาก
2.1 ด้านความสนใจ	4.19	0.42	มาก
2.2 ด้านการคล้อย	4.16	0.47	มาก
2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.95	0.50	มาก
2.4 ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.12	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
พิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ตอบสนองในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้การสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.89	มาก
2. บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับผลประโยชน์อะไรจากการทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	3.98	0.75	มาก
3. ทำความตกลงกับผู้ร่วมงานในสิ่งที่คาดว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.83	0.77	มาก
4. ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.10	0.75	มาก
5. บอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับรางวัลตอบแทนจากความพยายามในการทำสิ่งนั้น	3.46	0.90	ปานกลาง
6. ให้ความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.45	1.02	ปานกลาง
7. ให้การยอมรับผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.32	0.70	มาก
8. แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.50	0.60	มาก
9. ให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานตามที่ตกลงไว้ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ	3.09	0.96	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	3.92	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าโดยรวม ผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกในระดับปานกลางในประเด็นต่อไปนี้ บอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับรางวัลตอบแทนจากความพยายามในการทำสิ่งนั้น ($\bar{X}=3.46$) ให้ความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X}=3.45$) และ ให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานตามที่ตกลงไว้เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{X}=3.09$) ประเด็นนอกเหนือจากนั้นแสดงออกในระดับมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้าน
การบริหารแบบวางเฉยของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ต้องรอให้เกิดความผิดพลาด สัมهلวในการดำเนินงาน เสียก่อนจึงจะไปดำเนินการ	4.39	0.82	มาก
2. ให้ความสำคัญแก่สิ่งที่ผิดพลาด สัมهلวและสิ่งที่เบี่ยงเบนจาก มาตรฐานเพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	3.76	0.90	มาก
3. ยังไม่คิดพัฒนางานจนกว่างานจะต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ขั้นต่ำสุด	4.39	0.86	มาก
4. ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด เพื่อ ตรวจสอบหาข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น	3.92	0.79	มาก
5. ไม่เข้าไปแก้ปัญหาก่อนกว่าปัญหานั้นจะถึงขั้นรุนแรง	4.46	0.80	มาก
6. ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการแก้ปัญหาละพาะหน้า	3.67	0.90	มาก
7. บอกสิ่งที่ผู้ร่วมงานทำผิดพลาดมากกว่าสิ่งที่ทำถูกต้อง	3.43	0.95	ปานกลาง
8. ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความผิดพลาด	3.24	0.89	ปานกลาง
9. แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ถ้างานยังไม่ผิดพลาด สัมهلวก็ยังไม่ ต้องปรับปรุงแก้ไข	3.96	1.00	มาก
ด้านการบริหารแบบวางเฉย	3.91	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าโดยรวม ผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
อยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.91$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกในระดับ
ปานกลางในประเด็นต่อไปนี้เป็น คือ บอกสิ่งที่ผู้ร่วมงานทำผิดพลาดมากกว่าสิ่งที่ทำถูกต้อง($\bar{X}=3.43$)
และใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความผิดพลาด($\bar{X}=3.24$) ประเด็นนอกเหนือจากนั้น
แสดงออกในระดับมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจ พิจารณาเป็นรายข้อ ผลวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจของผู้บริหาร โรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ยอมรับฟังความคิดและความเชื่อของผู้ร่วมงานและทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	4.38	0.62	มาก
2. ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาทั้งด้านศีลธรรมและจริยธรรม	4.46	0.55	มาก
3. ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติและให้ความมั่นใจต่อผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ	4.21	0.55	มาก
4. มีจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงข้อคิดเห็น มีความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพสูง ในการแก้ปัญหา	4.18	0.57	มาก
5. แจ่มชัดจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน	4.19	0.72	มาก
6. แสดงให้เห็นถึงความมีพลังอำนาจและความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำบริหารงานของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ	3.96	0.89	มาก
7. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยกันเอาชนะอุปสรรคต่างๆ	4.18	0.60	มาก
8. ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีภารกิจร่วมกัน	4.39	0.58	มาก
9. แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ ค่านิยม และสามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองได้กำหนดไว้	4.07	0.64	มาก
ด้านความสนใจ	4.19	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าโดยรวม ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน แสดงออกทุกประเด็นในระดับมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการคลอใจ พิจารณาเป็นรายข้อ
ผลวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ด้านคลอใจของ
ผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. กำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้ในระดับสูง	3.93	0.79	มาก
2. มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมีความเป็นไปได้	4.12	0.61	มาก
3. สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.43	0.61	มาก
4. สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก
5. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.13	0.61	มาก
6. พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความมั่นใจ	4.11	0.63	มาก
7. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ	4.15	0.62	มาก
8. แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน	4.06	0.62	มาก
9. แสดงให้เห็นความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.14	0.60	มาก
ด้านคลอใจ	4.16	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการคลอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกทุกประเด็นในระดับมาก

2.6 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา
พิจารณาเป็นรายข้อ ผลวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้น การใช้ปัญหาของผู้บริหาร โรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานตั้งสมมติฐานเมื่อเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน	3.79	0.69	มาก
2. มีการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐานในการปฏิบัติงาน	3.67	0.68	มาก
3. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้า	3.79	0.65	มาก
4. มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึงวิธีการทำงานที่ผ่านมา	3.93	0.68	มาก
5. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา	3.94	0.72	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย	4.38	0.67	มาก
7. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม	4.14	0.62	มาก
8. สนับสนุนวิธีคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผล	3.99	0.66	มาก
9. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เหตุผลและหลักฐานในการกำหนดปัญหา	3.88	0.78	มาก
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา	3.95	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าโดยรวม ผู้บริหารโรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกทุกประเด็นในระดับมาก

2.7 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พิจารณาเป็นรายข้อ ผลวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งสัมพันธ์
เป็นรายบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. รับฟังเรื่องต่างๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	4.35	0.62	มาก
2. ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	4.29	0.65	มาก
3. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่นของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.56	มาก
4. ให้เวลาในการนิเทศงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.88	0.59	มาก
5. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้ง ด้านความต้องการและความสามารถ	4.09	0.65	มาก
6. แนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความ สามารถของผู้อื่น	3.90	0.63	มาก
7. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.62	มาก
8. ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจ เท่าที่ควร	3.88	0.67	มาก
9. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.28	0.62	มาก
ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	4.12	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าโดยรวม ผู้บริหาร โรงเรียน ใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=4.12$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกทุกประเด็นในระดับมาก

สรุปผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะ
ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของ
แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ผู้บริหาร โรงเรียน
แสดงออกในระดับปานกลางต่อไปนี้ในประเด็น บอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับรางวัล
ตอบแทนจากความพยายามในการทำสิ่งนั้น ให้ความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าจะได้รับรางวัล
ตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ และให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานตามที่ตกลงไว้ เมื่อ

ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ ประเด็นนอกเหนือจากนั้นแสดงออกในระดับมาก ด้านการบริหารแบบ
วางแผน ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกในระดับปานกลางต่อไปนี้เป็นประเด็น บอกสิ่งที่ผู้ร่วมงาน
ผิดพลาดมากกว่าสิ่งที่ทำถูกต้อง และใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความผิดพลาด
ประเด็นนอกเหนือจากนั้นแสดงออกในระดับมาก ด้านความสนใจ ด้านการคล้อย ด้านการ
กระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงออกในระดับ
มากทุกประเด็น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้เป็นผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี จำแนกตามสถานภาพที่นำมาเป็นตัวแปรจำแนก
ได้แก่ ระดับการศึกษา วุฒิต่างการบริหารการศึกษาและจำนวนปีในการบริหารการศึกษา สถิติที่ใช้
วิเคราะห์มี 2 ชนิด คือ ทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One way anova) การวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพิจารณาตาม
ระดับการศึกษา

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำ (แบบรวมและรายด้าน) ของผู้บริหาร
โรงเรียน พิจารณาตามวุฒิต่างการบริหารการศึกษา

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบรวมและรายด้านของผู้บริหาร
โรงเรียนพิจารณาตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

ทั้งนี้ ได้ตั้งระดับนัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ.05

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำ พิจารณาตามสถานภาพด้านระดับ
การศึกษา ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน
พิจารณาตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

แบบภาวะผู้นำ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
แบบแลกเปลี่ยน	3.96	0.43	3.89	0.34	1.325	.187
แบบเปลี่ยนสภาพ	4.06	0.47	4.13	0.39	-1230	.220

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของแบบภาวะ
ผู้นำเมื่อจำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำ พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิ ทางการบริหารการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.10 - 4.14

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนพิจารณาตาม
สถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา

ภาวะผู้นำ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
แบบแลกเปลี่ยน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.211	0.404	2.876	0.037
	ภายในกลุ่ม	249	34.168	0.140		
	รวม	252	36.168			
แบบเปลี่ยนสภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.104	0.368	2.084	0.103
	ภายในกลุ่ม	249	43.955	0.177		
	รวม	252	45.058			

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปรปรวนไปตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา จึงวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ต่อไป ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา

วุฒิทางการบริหาร การศึกษา	\bar{X}	ไม่มีวุฒิ	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	ป.บัณฑิต	ปริญญาตรี
		3.81	3.89	3.94	4.01
ไม่มีวุฒิ	3.81		0.08	0.13	0.20
ป.โทหรือสูงกว่า	3.89			0.05	0.12
ป.บัณฑิต	3.94				0.07
ปริญญาตรี	4.01				

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา ไม่พบว่ามีคู่เปรียบเทียบใดที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร
โรงเรียน พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา

ด้านแบบภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการให้รางวัลตาม สถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	6.044	2.015	6.892	0.000
	ภายในกลุ่ม	249	72.781	0.292		
	รวม	252	78.824			
ด้านการบริหารแบบ วางเฉย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.673	0.224	1.206	0.308
	ภายในกลุ่ม	249	46.305	0.186		
	รวม	252	46.978			

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โรงเรียนรายด้านของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พิจารณาตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา พบว่า
ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์แปรปรวนไปตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา จึงวิเคราะห์
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไปปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตาม
สถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหาร
การศึกษา

วุฒิทางการบริหาร	\bar{X}	ไม่มีวุฒิ	ปริญญาโท หรือสูงกว่า	ป.บัณฑิต	ปริญญาตรี
		3.65	3.86	4.08	4.08
ไม่มีวุฒิ	3.65		0.21	0.43*	0.43*
ป.โทหรือสูงกว่า	3.86			0.22	0.22
ป.บัณฑิต	4.08				0.00
ปริญญาตรี	4.08				

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X}=4.08$ ทั้งสองกลุ่ม) สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา ($\bar{X}=3.65$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา

ด้านแบบภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความค้นหา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.999	0.333	1.820	0.144
	ภายในกลุ่ม	249	45.554	0.183		
	รวม	252	46.553			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.259	0.420	1.864	0.136
	ภายในกลุ่ม	249	56.079	0.225		
	รวม	252	57.339			
ด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.708	0.569	2.244	0.084
	ภายในกลุ่ม	249	63.162	0.254		
	รวม	252	64.869			
ด้านการมุ่งสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.448	0.483	2.539	0.057
	ภายในกลุ่ม	249	47.342	0.190		
	รวม	252	48.790			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ พิจารณาตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา ไม่พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละด้านแปรปรวนไปตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบจำแนกตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.15 – 4.20

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้านของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

แบบภาวะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
แบบแลกเปลี่ยน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.146	0.715	5.235	0.002
	ภายในกลุ่ม	249	34.022	0.137		
	รวม	252	36.168			
แบบเปลี่ยนแปลงสภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.205	0.068	0.379	0.768
	ภายในกลุ่ม	249	44.853	0.180		
	รวม	252	45.058			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปรปรวนไปตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา จึงวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหาร โรงเรียน
จำแนกตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

จำนวนปีในการบริหาร	\bar{X}	11 – 25 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.81	3.82	3.92	4.05
11 – 25 ปี	3.81		0.01	0.11	0.24*
น้อยกว่า 5 ปี	3.8 2			0.10	0.23
5- 10 ปี	3.92				0.13
มากกว่า 25 ปี	4.05				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษา
มากกว่า 25 ปีมีการใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($\bar{X}=4.05$) สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มี
จำนวนปีในการบริหารการศึกษา ระหว่าง 11 – 25 ปี ($\bar{X}=3.81$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นรายด้านจำแนกตาม
สถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนรายด้านของผู้บริหาร
โรงเรียนพิจารณาตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

ด้านแบบภาวะผู้นำ	แหล่งความ	df	SS	MS	F	P
แบบแลกเปลี่ยน	แปรปรวน					
ด้านการให้รางวัลตาม สถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.540	1.180	3.903	0.009
	ภายในกลุ่ม	249	75.284	0.302		
	รวม	252	78.824			
ด้านการบริหารแบบ วางเฉย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.341	1.114	6.355	0.000
	ภายในกลุ่ม	249	43.637	0.175		
	รวม	252	49.978			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตามจำนวนปีในการบริหาร พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทั้งสองด้านแปรปรวนไปตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา จึงวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป ปรากฏดังตารางที่ 4.18 – 4.19

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

จำนวนปีในการบริหารการศึกษา	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.69	3.85	3.88	4.10
น้อยกว่า 5 ปี	3.69		0.16	0.19	0.41*
5- 10 ปี	3.85			0.03	0.25
11 – 25 ปี	3.88				0.22
มากกว่า 25 ปี	4.10				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษามากกว่า 25 ปี มีการใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.10$) สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษา น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหาร
แบบวางเลขของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

จำนวนปีในการบริหาร การศึกษา	\bar{X}	11 – 25 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.74	3.94	3.99	3.99
11 – 25 ปี	3.74		0.20	0.25*	0.25*
น้อยกว่า 5 ปี	3.94			0.05	0.05
5- 10 ปี	3.99				0.00
มากกว่า 25 ปี	3.99				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษา
มากกว่า 25 ปี และจำนวนปีระหว่าง 5 – 10 ปีมีการใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการ
บริหารแบบวางเลข ($\bar{X}=3.99$ ทั้งสองกลุ่ม) สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหาร
การศึกษา ระหว่าง 11 - 25 ปี ($\bar{X}=3.74$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นรายด้านพิจารณา
ตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพรายด้านของผู้บริหาร
โรงเรียน พิจารณาตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.047	0.016		
	ภายในกลุ่ม	249	46.506	0.187	0.083	0.969
	รวม	252	46.553			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.423	0.141		
	ภายในกลุ่ม	249	56.916	0.229	0.617	0.605
	รวม	252	57.339			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความเสันท่า	ระหว่างกลุ่ม	3	0.047	0.016	0.083	0.969
	ภายในกลุ่ม	249	46.506	0.187		
	รวม	252	46.553			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.423	0.141	0.617	0.605
	ภายในกลุ่ม	249	56.916	0.229		
	รวม	252	57.339			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน พิจารณาตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา ไม่พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแต่ละด้านของผู้บริหารโรงเรียนมีความแปรปรวนตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพ พบว่า จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่างของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปรปรวนไปตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์แปรปรวนไปตามวุฒิทางการบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาปริญญาตรีและประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษาใช้แบบภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา และจำแนกตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา พบว่า แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปรปรวนไปตามจำนวนปีในการบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารโรงเรียนมากกว่า 25 ปี ใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารโรงเรียนระหว่าง 11 – 25 ปี และเมื่อพิจารณารายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารศึกษามากกว่า 25 ปี ใช้แบบภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการ

บริหารการศึกษามากกว่า 25 ปี ใช้แบบภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉยมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษาระหว่าง 11 – 25 ปี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์สภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ใช้สถิติ 2 ชนิด คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้
4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การในโรงเรียน และ 4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ระดับสภาพองค์การพิจารณาตามมิติและรายชื่อ

4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีในส่วนนี้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพองค์การในโรงเรียน

มิติสภาพองค์การในโรงเรียน	\bar{X}	SD	ระดับที่ปรากฏ
1. บุคลากรของสถาบัน	3.01	0.53	มาก
2. อิทธิพลของผู้บริหาร	2.87	0.38	มาก
3. ภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	3.36	0.54	มาก
4. ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	3.30	0.51	มาก
5. สนับสนุนทรัพยากร	2.90	0.47	มาก
6. ขวัญในการปฏิบัติงาน	3.32	0.43	มาก
7. มุ่งวิชาการ	3.11	0.35	มาก
สภาพองค์การ	3.12	0.27	ค่อนข้างดี

จากตารางที่ 4.21 พบว่า สภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีสภาพค่อนข้างดี ($\bar{X}=3.12$)

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ระดับของสภาพองค์การแต่ละมิติและรายชื่อ ในส่วนนี้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22 – 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในโรงเรียน
มิติบูรณาการของสถาบัน

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ครูได้รับการคุ้มครองเมื่อถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรมจาก ชุมชนและผู้ปกครอง	3.17	0.77	มาก
2. โรงเรียนไม่หวั่นไหวต่อกระแสกดดันจากภายนอก	2.94	0.78	มาก
3. ครูไม่หวั่นไหวต่อกระแสกดดันจากชุมชน	2.87	0.68	มาก
4. ตัวแทนชุมชนบางกลุ่มไม่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร โรงเรียน	2.95	0.72	มาก
5. โรงเรียนไม่ยอมให้ชุมชนกระทำต่อโรงเรียนอย่างไม่ สมเหตุสมผล	3.20	0.77	มาก
6. ตัวแทนชุมชนและผู้ปกครองที่มีอิทธิพลบางคนไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้	2.95	0.79	มาก
มิติบูรณาการของสถาบัน	3.01	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้บริหารโรงเรียน รับรู้สุขภาพองค์การมิติบูรณาการของ
สถาบันและประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.01$)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สภาพองค์การในโรงเรียน
มิติอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	2.76	0.63	มาก
2. ผู้บริหารไม่ค่อยได้รับการคัดค้าน ทักท้วงในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.74	0.63	มาก
3. ผู้บริหารได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาตามร้องขอ	2.69	0.59	มาก
4. ข้อเสนอของผู้บริหารได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา อย่างจริงจัง	3.22	0.54	มาก
5. ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการ ปฏิบัติ	2.92	0.60	มาก
มิติบูรณาภาพของสถาบัน	2.87	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้บริหารโรงเรียน รับรู้สภาพองค์การมิติอิทธิพลของผู้บริหาร
โรงเรียนและประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=2.87$)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สภาพองค์การในโรงเรียน
มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูทุกคน	3.42	0.78	มาก
2. ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนต่อคณะครูทุกคนอย่างเสมอภาค	3.44	0.63	มาก
3. ผู้บริหารรับเอาข้อเสนอแนะของคณะครูไปพิจารณาปฏิบัติ	3.27	0.60	มาก
4. ผู้บริหารเต็มใจที่จะปรับปรุง เพื่อก่อให้เกิดความ เปลี่ยนแปลง	3.38	0.61	มาก
5. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการของครู	3.30	0.62	มาก
มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	3.36	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน รับรู้สุขภาพองค์การมิติมิตรสัมพันธ์และ ประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในโรงเรียน มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ผู้บริหารชี้มาให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	3.37	0.69	มาก
2. ผู้บริหารชี้แจงแนวความคิดของตน ให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนทุกคนทราบโดยชัดเจน	3.20	0.65	มาก
3. บริหารชี้แจงถึงความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ให้ครูทราบโดยชัดเจน	3.24	0.58	มาก
4. ผู้บริหารกำกับดูแลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.52	1.81	มาก
5. ผู้บริหารกำหนดตารางปฏิบัติงาน และควบคุมให้งานของโรงเรียนดำเนินไปตามกำหนดเวลา	3.17	0.52	มาก
มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	3.30	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน รับรู้สุขภาพองค์การมิติกิจสัมพันธ์และ ประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.30$)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในโรงเรียน
มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. มีการตรวจสอบและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ไว้พร้อมที่จะส่งมอบให้ครูเบิกทันที	3.13	0.47	มาก
2. มีวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอทุกห้องเรียน	2.86	0.61	มาก
3. ครูได้รับวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนตามความต้องการ	3.00	0.61	มาก
4. มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยนำไปใช้ในห้องเรียน	2.79	0.63	มาก
5. มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยนำไปใช้ในห้องเรียน	2.75	0.64	มาก
มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	2.90	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน รับรู้สุขภาพองค์การมิติการสนับสนุนทรัพยากรและประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.90$)

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในโรงเรียน
มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. ครูมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.36	0.53	มาก
2. ครูมีความรักสามัคคีต่อกัน	3.39	0.52	มาก
3. ครูมีความห่วงใย ใส่ใจซึ่งกันและกัน	3.30	0.54	มาก
4. ครูแสดงออกถึงความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน	3.30	0.49	มาก
5. ครูมีความรู้สึกยินดี ในการพบปะพูดคุยกัน	3.34	0.54	มาก
6. ครูมีขวัญและกำลังใจสูง	3.30	0.52	มาก
7. ครูมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน	3.29	0.51	มาก
8. ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และกิจกรรมของโรงเรียน	3.27	0.53	มาก
มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	3.32	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่าผู้บริหารโรงเรียน รับรู้สุขภาพองค์การมิติด้านขวัญในการปฏิบัติงานและประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.32$)

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้สุขภาพองค์การในโรงเรียน
มิตินุ่งวิชาการ

ข้อความ	ค่าสถิติ		ระดับที่ปรากฏ
	\bar{X}	SD	
1. นักเรียนทุกคนสามารถเรียน ได้สำเร็จตามหลักสูตร	3.20	0.54	มาก
2. นักเรียนตั้งเกณฑ์มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนเอาไว้ในระดับสูง	3.00	0.49	มาก
3. นักเรียนให้การยอมรับ ชมเชยเพื่อนนักเรียนที่ได้ ผลการเรียนสูง	3.22	0.49	มาก
4. นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียร เสาะแสวงหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	2.78	0.57	มาก
5. ครูมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนสำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตรได้	3.20	0.45	มาก
6. นักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียน ได้รับการ ยกย่อง เชิดชูเกียรติจากทาง โรงเรียน	3.32	0.55	มาก
7. นักเรียนมีความพยายามปรับปรุงผลการเรียนของตน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.04	0.57	มาก
มิตินุ่งวิชาการ	3.11	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่าผู้บริหาร โรงเรียน รับรู้สุขภาพองค์การมิตินุ่งวิชาการ
และประเด็นย่อยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.11$)

สรุปผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุราษฎร์ธานี พบว่า โรงเรียนมีสุขภาพค่อนข้างดี และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน
รับรู้สุขภาพองค์การทุกมิติและประเด็นย่อยในระดับมาก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สุขภาพองค์การในโรงเรียนพิจารณาตามประเภท ของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้เป็น การวิเคราะห์สุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี สถานภาพที่นำมาเป็นตัวแปรจำแนกคือ ประเภทของ
โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มี 2 ชนิด คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

(One way Anova) และค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ทั้งนี้ได้ตั้งระดับนัยสำคัญของการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การในโรงเรียน พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้ปรากฏดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยรวมและรายมิติ พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน

สุขภาพองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
สุขภาพองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.068	0.034	0.439	0.645
	ภายในกลุ่ม	250	19.457	0.078		
	รวม	252	19.525			
มิติบูรณาภาพสถาบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.330	0.165	0.573	0.564
	ภายในกลุ่ม	250	72.062	0.288		
	รวม	252	72.392			
มิติอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.886	0.443	3.104	0.047
	ภายในกลุ่ม	250	35.685	0.143		
	รวม	252	36.571			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สุขภาพองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.023	0.012		
	ภายในกลุ่ม	250	73.724	0.295	0.039	0.961
	รวม	252	73.748			
มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.956	1.478		
	ภายในกลุ่ม	250	64.930	0.260	5.690	0.004
	รวม	252	67.885			
มิติสนับสนุนทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.074	0.037		
	ภายในกลุ่ม	250	57.475	0.230	0.161	0.851
	รวม	252	32.517			
มิติขวัญในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.225	0.113		
	ภายในกลุ่ม	250	46.985	0.188	0.599	0.550
	รวม	252	32.517			
มิติการมุ่งวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.147	0.073		
	ภายในกลุ่ม	250	32.370	0.129	0.566	0.569
	รวม	252	32.517			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยรวมและรายมิติ พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า สุขภาพองค์การโรงเรียนในมิติ อิทธิพลของผู้บริหาร และมิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์แปรปรวนไปตามประเภทของโรงเรียนจึง วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ต่อไป ปรากฏดังตารางที่ 4.30 – 4.31

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบมิติอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน

ประเภทของโรงเรียน	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ขยายโอกาสฯ
		2.83	2.90	2.98
ประถมศึกษา	2.83		0.07	0.15
มัธยมศึกษา	2.90			0.08
ขยายโอกาสทางการศึกษา	2.98			

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ สุภาพองค์การ โรงเรียนในมิติอิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน ไม่พบว่า คู่เปรียบเทียบใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบมิติภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ของ โรงเรียน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ต้นสังกัดของโรงเรียน	\bar{X}	ขยายโอกาสทางการศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา
		3.26	3.27	3.65
ขยายโอกาสทางการศึกษา	3.26		0.01	0.39*
ประถมศึกษา	3.27			0.38*
มัธยมศึกษา	3.65			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สุภาพองค์การ โรงเรียนในมิติกิจสัมพันธ์ พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษารับรู้สุภาพองค์การ โรงเรียนมิติกิจสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.65$) มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส ($\bar{X}=3.26$) และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ($\bar{X}=3.27$)

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพองค์การในโรงเรียน พิจารณาตามประเภทของโรงเรียน พบว่า สภาพองค์การในโรงเรียนมีอิทธิพลของผู้บริหารและมีภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์แปรปรวนไปตามประเภทของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษารับรู้สภาพองค์การในโรงเรียนมีกิจสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราษภุระธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสภาพองค์การในโรงเรียน ในส่วนนี้ เพื่อจะทราบว่าการรับรู้สภาพองค์การในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยมิติทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 2 แบบภาวะผู้นำ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉย 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยด้านความค้นหา ด้านการคล้อย ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยการนำข้อมูล มาพิจารณา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

เพื่อให้เกิดความสะดวกในการแปลผลของการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

X_1	=	แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
X_{11}	=	ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์
X_{12}	=	ด้านการบริหารแบบวางเฉย
X_2	=	แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
X_{21}	=	ด้านความค้นหา
X_{22}	=	ด้านคล้อย
X_{23}	=	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
X_{24}	=	ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
X_T	=	ผลรวมของแบบภาวะผู้นำ
Y	=	ระดับการรับรู้สภาพองค์การในโรงเรียน

$Y_1 =$	มิติบุรณภาพของสถาบัน
$Y_2 =$	มิติอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน
$Y_3 =$	มิติภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์
$Y_4 =$	มิติภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์
$Y_5 =$	มิติการสนับสนุนทรัพยากร
$Y_6 =$	มิติขวัญในการปฏิบัติงาน
$Y_7 =$	มิติการมุ่งวิชาการ

ในการวิจัยจะมีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ทั้งนี้ตั้งระดับนัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

6.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพองค์การในโรงเรียนกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_T
X_1	.333**	.078	.304*	.261**	.064	.273**	.279**	.389**
X_{11}	.277*	.101	.263*	.220*	.074	.283*	.274*	.351*
X_{12}	.226*	.006	.194*	.174*	.016	.113	.134*	.217*
X_2	.254**	.185**	.502**	.466**	.215**	.386**	.333**	.569**
X_{21}	.253*	.251*	.571*	.448*	.220*	.363*	.353*	.596*
X_{22}	.251*	.138*	.463*	.437*	.145*	.375*	.294*	.514*
X_{23}	.209**	.142*	.406**	.413**	.217**	.340**	.252**	.483**
X_{24}	.214**	.153*	.403**	.402**	.203**	.332**	.325**	.491**
X_T	.308**	.162*	.474**	.431**	.177**	.380**	.344**	.554**

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า ทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับกลาง ($r = .554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างมิติของสุขภาพองค์การ กับด้านของแบบภาวะผู้นำรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกตั้งแต่ระดับน้อย ถึงปานกลาง คู่ที่สัมพันธ์อย่างเด่นชัด เช่น 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความเส่นหา กับสุขภาพองค์การในโรงเรียนมิติภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับกลาง ($r = .571$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความเส่นหา กับสุขภาพองค์การในโรงเรียนมิติภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับกลาง ($r = .448$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยกับสุขภาพองค์การในโรงเรียนมิติการมุ่งวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อย ($r = .134$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน พบว่า ทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับกลาง

6.2 ผลการวิเคราะห์การทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มตัวแปรทำนายคือ แบบของภาวะผู้นำและด้านของแบบภาวะผู้นำ ในการทำนายจะแบ่งออกเป็น 4 ชุด ในชุดที่หนึ่งมี 2 ตัวทำนาย คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ชุดที่สอง มี 2 ตัวทำนายซึ่งเป็นด้านของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย ชุดที่สาม มี 4 ตัวทำนายซึ่งเป็นด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ด้านความเส่นหา ด้านคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และชุดที่สี่ มี 6 ตัวทำนายซึ่งเป็นการรวมชุดที่สองและชุดที่สามเข้าด้วยกัน

การทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนทั้ง 4 ชุด ได้มาจากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ทั้งแบบรวม (Total) และแบบก้าวหน้า (Forward) ดังแสดงในตารางที่ 4.33 – 4.40

เพื่อความสะดวกในการแปลผลสมการในการพยากรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าต่างๆ ดังนี้

$$\text{สมการในการพยากรณ์} \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y : สุขภาพองค์การใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

a : ค่าคงที่

b : ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนาย

X_1 : ตัวแปรทำนายที่ 1

X_2 : ตัวแปรทำนายที่ 2

X_3 : ตัวแปรทำนายที่ 3

ทั้งนี้ได้ตั้งระดับนัยสำคัญของการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ.05

6.2.1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การ ในโรงเรียนโดยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แสดงผลดังตารางที่ 4.33

ตารางที่4.33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสุขภาพองค์การในโรงเรียน
โดยมีตัวทำนายเป็นภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำ
แบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
แบบแลกเปลี่ยน (X_1)	0.030	0.490	0.044	0.661	0.510
แบบเปลี่ยนสภาพ (X_2)	0.356	0.044	0.541	8.035	0.000
ค่าคงที่	1.538	0.161		9.534	0.000
R = 0.570 $R^2 = 0.320$ F = 60.275					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 1.538 + 0.033X_1 + 0.356X_2$				

ตารางที่4.34 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยมี
ตัวทำนายเป็น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
แบบเปลี่ยนสภาพ (X_2)	0.375	0.034	0.569	10.972	0.000
ค่าคงที่	1.590	0.141		11.273	0.000
R = 0.569 $R^2 = 0.321$ F = 120.384					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 1.590 + 0.375X_2$				

จากตารางที่ 4.33 และ 4.34 พบว่า ตัวทำนายทั้งสอง คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน ได้ 32 % และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้า พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพียงตัวเดียว ที่เป็นตัวทำนายสำคัญ โดยสามารถทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 32.1 %

6.2.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน โดยตัวทำนายเป็นแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แสดงผลดังตารางที่ 4.35 – 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสุขภาพองค์การในโรงเรียน

โดยมีตัวทำนายเป็น 2 ด้านย่อยของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
การให้รางวัลตามสถานการณ์ (X_1)	0.166	0.029	0.333	5.662	0.000
การบริหารแบบวางเฉย (X_2)	0.107	0.038	0.166	2.817	0.005
ค่าคงที่	2.061	0.174		11.849	0.000
$R = 0.394 \quad R^2 = 0.149 \quad F = 23.026$					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 2.061 + 0.166X_1 + 0.107X_2$				

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน

โดยมีตัวทำนายเป็น 2 ด้านย่อยของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
การให้รางวัลตามสถานการณ์ (X_1)	0.166	0.029	0.333	5.662	0.000
การบริหารแบบวางเฉย (X_2)	0.107	0.038	0.166	2.817	0.005
ค่าคงที่	2.061	0.174		11.849	0.000
$R = 0.394 \quad R^2 = 0.149 \quad F = 23.026$					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 2.061 + 0.166X_1 + 0.107X_2$				

จากตารางที่ 4.35 และ 4.36 พบว่า ตัวทำนายทั้งสอง คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านการบริหารแบบวางเฉย ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน ได้ 14.9 %

6.2.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การ
ในโรงเรียนโดยรายด้านของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แสดงผลดังตารางที่ 4.37 – 4.38 ดังนี้

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสุขภาพองค์การในโรงเรียน
โดยมีตัวทำนาย เป็น 4 ด้านย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
ความสนใจ (X_1)	0.312	0.057	0.482	5.458	0.000
การคลใจ (X_2)	0.003	0.059	0.058	0.571	0.568
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	-0.002	0.530	-0.004	-0.046	0.963
การมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล (X_4)	0.006	0.061	0.101	1.051	0.294
ค่าคงที่	1.428	0.148		9.675	0.000
$R = 0.604 \quad R^2 = 0.354 \quad F = 35.519$					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 1.468 + 0.312X_1 + 0.003X_2 - 0.002X_3 + 0.006X_4$				

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน
โดยมีตัวทำนายเป็น 4 ด้านย่อยของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
ความสนใจ (X_1)	0.386	0.033	0.596	11.774	0.000
ค่าคงที่	1.510	0.138		10.915	0.000
$R = 0.596 \quad R^2 = 0.353 \quad F = 138.623$					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 1.510 + 0.386X_1$				

จากตารางที่ 4.37 และ 4.38 พบว่า ตัวทำนายทั้งสิ้น คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพราย
ด้านความสนใจ ด้านการคลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน ได้ 35.4 % และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ
ก้าวหน้า พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความสนใจเพียงตัวเดียวที่เป็นตัวทำนายสำคัญ
โดยสามารถทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 35.3 %

**6.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมและแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การ
ในโรงเรียนแต่ละด้านของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผลการ
วิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.39 – 4.40 ดังนี้**

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบรวมของสุขภาพองค์การใน โรงเรียน

โดยมีตัวทำนายเป็นด้านย่อยของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำ
แบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
การให้รางวัลตามสถานการณ์ (X_1)	0.006	0.030	0.482	5.458	0.037
การบริหารแบบวางเฉย(X_2)	-0.004	0.037	0.058	0.571	0.237
ความเสนาห์ (X_3)	0.321	0.057	0.495	5.611	0.000
การคลใจ (X_4)	0.004	0.059	0.083	0.825	0.410
การกระตุ้นการใช้ปัญญา(X_5)	-0.002	0.054	-0.038	-0.385	0.701
การมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล(X_6)	0.003	0.061	0.062	0.641	0.522
ค่าคงที่	1.428	0.170		8.411	0.000

$R = 0.616$ $R^2 = 0.365$ $F = 25.133$

สมการในการพยากรณ์ คือ $Y = 1.428 + 0.006X_1 - 0.004X_2 + 0.321X_3 + 0.004X_4 - 0.002X_5 + 0.003X_6$

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้าของสุขภาพองค์การในโรงเรียน

โดยมีตัวทำนายเป็นด้านย่อยของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

แบบภาวะผู้นำ	b	SE.B.	β	t	Sig
การให้รางวัลตามสถานการณ์ (X_1)	0.007	0.027	0.142	2.597	0.000
ความสนใจ (X_3)	0.349	0.035	0.539	9.861	0.000
ค่าคงที่	1.387	0.145		9.593	0.000
$R = 0.611 \quad R^2 = 0.368 \quad F = 74.271$					
สมการในการพยากรณ์ คือ	$Y = 1.387 + 0.007X_1 + 0.387 X_3$				

จากตารางที่ 4.39 และ 4.40 พบว่า ตัวทำนาย คือ รายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และรายด้านของแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน ได้ 36.5% และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบก้าวหน้า พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และด้านความสนใจ ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 36.8 %

สรุปผลการวิเคราะห์การทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นตัวทำนายที่สำคัญ โดยสามารถทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 32.1% และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของแบบภาวะผู้นำ พบว่า ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านความสนใจ ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 36.8%

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพองค์การ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จะกล่าวถึงหัวข้อสำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ ส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ

1.1.4 เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

1.1.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 550 คน นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประเภทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับการศึกษา วุฒิด้านการบริหารการศึกษาและจำนวนปีในการบริหารการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม(2538) ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำ (Multifactor Leadership Questionnaire) ของบาส และอโวลีโอ นำมาหาค่าความเที่ยง .93

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ สุนนมาลย์ ศรีศรีศาสตร์(2542) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory OHI) ของฮอยและเฟลด์แมน นำมาหาค่าความเที่ยง .96

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชไปเสนอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 เขต เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 253 ฉบับ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติซึ่งใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยตั้งระดับนัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ที่ระดับ.05

1.3 ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสุขภาพองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี สรุปได้ดังนี้

1.3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา (ร้อยละ 71.50) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 (ร้อยละ 39.13) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 66.40) มีวุฒิปริญญาโททางการบริหารการศึกษา (ร้อยละ 43.10) และมีจำนวนปีในการบริหารการศึกษาระหว่าง 5 – 10 ปี (ร้อยละ 37.55)

1.3.2 ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลงสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแบบภาวะผู้นำจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีมีแบบภาวะผู้นำทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แยกต่างหากตาม สถานภาพด้านวุฒิทางการบริหารการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาใน ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษามีการใช้แบบภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีวุฒิทางการ บริหารการศึกษา

1.3.4 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี ใช้แบบ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนแปรปรวนตามสถานภาพด้านจำนวนปีในการบริหารการศึกษา อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนรายด้าน พบว่า

1) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มี จำนวนปีในการบริหารการศึกษามากกว่า 25 ปี มีภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษาระหว่าง 5 – 10 ปี

2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีใน การบริหารการศึกษาระหว่าง 11 - 25 ปี และมากกว่า 25 ปี มีภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษาระหว่าง 5 – 10 ปี

1.3.6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี มีสุขภาพ องค์กรในโรงเรียนค่อนข้างดีโดยรวมและทุกมิติ

1.3.7 โรงเรียนประเภทต่าง ๆ มีสุขภาพองค์กรในโรงเรียนโดยภาพรวมไม่ แยกต่างหาก และเมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า สุขภาพองค์กรมิติอิทธิพลของผู้บริหาร และมิติภาวะ ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์มีความแตกต่างกัน ส่วนนอกเหนือไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ .05

1.3.8 สุขภาพองค์กรในโรงเรียนมิติภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์มีความแปรปรวน ตามประเภทของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์มากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส

1.3.9 ภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์กรใน โรงเรียนโดยรวมและรายมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.10 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพ สามารถทำนาย สุขภาพองค์กรในโรงเรียน ได้ 32.10 % ที่ระดับนัยสำคัญ .05

1.3.11 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความเส่นหา สามารถทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 35.3 % ที่ระดับนัยสำคัญ .05

1.3.12 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพทุกด้าน ร่วมทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 36.5% และแบบภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านความเส่นหา ร่วมกันทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 36.8 % ที่ระดับนัยสำคัญ .05

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยผู้วิจัยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบดังต่อไปนี้

2.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหาร โรงเรียน มีแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแบบภาวะผู้นำจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน มีแบบภาวะผู้นำรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีแบบภาวะผู้นำด้านความเส่นหา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเป็นแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพ เป็นแกนหลักในการบริหารและดำเนินการร่วมกันผลักดัน โดยการสร้างความศรัทธาและนับถือ ทำให้ครูเชื่อมั่น และยึดถือเป็นแบบอย่าง เพื่อให้สมาชิกมีการประสานงานเพื่อพัฒนาองค์การในโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ได้ (สุภรณ์ สุภาพงศ์ อ้างถึงในกันยมาศ ชูจิน : 2546)

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี จิรจรรย์ชัยงค์ (2545) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ได้ผลการวิจัยว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของเบสและอโวลีโอ โดยภาพรวม ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความแตกต่างกัน คือ พัทรี จิรจรรย์ชัยงค์ ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ประเภท โรงเรียนคือ โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา จากปัจจัยดังกล่าว ทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกัน

2.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่อ ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีสภาพองค์การในโรงเรียนค่อนข้างดีทั้งโดยรวมและทุกมิติ สภาพองค์การอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี แสดงถึงความสามารถของโรงเรียนในการบริหารการศึกษา และการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่สามารถสร้างความศรัทธา เชื่อถือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จนทำให้สามารถควบคุม ดูแลและบริหารงาน ได้ประสบความสำเร็จ มีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในห้องเรียน ครูผู้สอนมีความกลมเกลียว มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความภูมิใจในฐานะสมาชิกของโรงเรียน สอดรับกับคุณลักษณะขององค์การที่ดีของ ไมล์ (Miles, 1969 quoted in Hoy & Feldman, 1987)

ผลการวิจัยสอดคล้องการวิจัยของ พิทยา หารพรหม (2543) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาทั้งภาพรวม แยกสังกัด และจำแนกตามขนาด มีสภาพองค์การปานกลางทุกมิติ สภาพองค์การของโรงเรียนทั้งสองสังกัด โดยภาพรวมและแต่ละมิติไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสงบ ลุนทา (2543) และนิภา แสงรัตน์ (2544) พบว่าสภาพองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดชัยภูมิและจังหวัดนนทบุรี ตามลำดับ มีสภาพองค์การในระดับปานกลางทุกมิติ

2.2.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีสภาพองค์การในโรงเรียนมีดีบุรณภาพของสถาบันในข้อ โรงเรียนไม่ยินยอมทำตามความต้องการของชุมชน หากไม่สอดคล้องกับแผนงานทางการศึกษา มีระดับสภาพสมบูรณ์น้อย อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2425 และจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปยังสำนักงานเขตพื้นที่และคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง และปัจจุบันโรงเรียนเป็นสถานที่ให้บริการแก่ชุมชน จึงทำให้ระบบโรงเรียนปัจจุบันเป็นระบบเปิด มีชุมชนเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนมากขึ้น

2.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

เพื่อเปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสันสนีย์ เครือชะเอม (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงาน วิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ผลการวิจัย คือ ตัว แปรด้านวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริม ทางด้านวิชาการ และการประเมินผลการจัดงานวิชาการ มาจากสาเหตุ คือ ภาวะผู้นำเป็นศักยภาพ ของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อให้สมาชิกในองค์กรให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องพยายามเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดี เพื่อร่วมกันนำพาการศึกษาไทยให้พัฒนา (กันยมาศ ชูจีน 2546:3) การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเรื่องระดับการศึกษา แต่อาจจะเป็นปัจจัย ลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความเป็นผู้บริหารอย่างมืออาชีพ เป็นต้น

2.3.2 ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารและวุฒิประกาศนียบัตร บัณฑิตทางการบริหาร มีแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์มากกว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ไม่มีวุฒิทางการบริหาร ไม่สามารถอ้างอิงงานวิจัยอื่นได้ เนื่องจาก งานวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่จะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูและทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนคติของครู อาจเนื่องมาจากตัวแปรด้านวุฒิทางการบริหารของผู้บริหาร ไม่ เป็นตัวแปรสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสันสนีย์ เครือชะเอม (2546) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านวุฒิทางการศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่สามารถทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริม ทางด้านวิชาการ และการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

2.3.3 ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารการศึกษามากกว่า 25 ปี มีแบบ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบ วางเฉยมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารน้อยกว่า จากผลการวิจัยสามารถ อภิปรายได้ว่าประสบการณ์ในการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่ง เป็นแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยกว่าแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาของ อิศระ บุญญะฤทธิ (2545) และจำนวนปีในการบริหาร ไม่ได้ส่งผลถึงคุณภาพและความสำเร็จใน

การบริหารงาน ซึ่งไปสอดคล้องผลการวิจัยของ คັນสนีย์ เครือชะเอม (2546) ที่ได้ผลการวิจัยว่า ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการอย่าง มีนัยสำคัญ

2.3.4 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีจำนวนปีในการบริหารต่างกัน มีภาวะผู้นำเปลี่ยน สภาพที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรีรัตน์ วิไลวรรณ (2545) ได้ว่า ในทัศนะ ของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเปรียบเทียบตาม อายุ การเข้าสู่ตำแหน่ง และประสิทธิภาพการบริหาร ของผู้บริหาร โรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของคັນสนีย์ เครือชะเอม (2546) พบว่า ตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนไม่สามารถทำนายคุณภาพ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติในการ คัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่สายบริหาร คุณสมบัติของผู้สมัครเข้าสู่สายงานบริหาร ในปัจจุบัน ไม่ได้คำนึงในเรื่องประสิทธิภาพ แต่ให้ความสำคัญในด้านวุฒิทางการบริหารมากกว่า

2.4 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี จำแนกตามประเภทของโรงเรียน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.4.1 สภาพองค์การของโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามประเภทของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เพราะการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างงานเหมือนกัน และทำงานภายใต้การสนับสนุน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การจัดสรรงบประมาณมีความเป็นธรรม และมีความเสมอภาคใน การปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณารายมิติของสภาพองค์การโรงเรียน พบว่า มิติภาวะผู้นำก็สัมพันธ์ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส สอดคล้องกับความคาดหวังของการจัดการศึกษา ซึ่งในการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา มุ่งเน้น ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนในระดับมัธยมศึกษาจะมุ่งสร้างความรู้ เพื่อไปสู่ระดับอุดมศึกษาและการประกอบอาชีพ

2.5 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 5

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับสภาพ องค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.5.1 ภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพองค์การใน โรงเรียน โดยรวมและรายมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมทำนายสภาพ องค์การในโรงเรียน ได้ 36.5% ที่ระดับนัยสำคัญ.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ อิศระ บุญญะฤทธิ์

(2545: บทคัดย่อ) ได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากผลการวิจัยของ เฮนเดอร์สัน และ บูกฮาร์ท(Henderson, James E. ; Brookhart , Susan M.1996) ผลการวิจัยว่า ผู้นำที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของชมกสิณ คุรุณากรณ์ (2546) ได้ผลว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 สุขภาพองค์การใน โรงเรียนมิดิซวัญในการปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อธิบายได้ว่า เนื่องจาก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นการบริหารงานแบบเดิมและมุ่งเน้นให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลสำเร็จในการปฏิบัติ อาจจะก่อให้เกิดการรวมกลุ่มของสมาชิกแบบหลวมๆ ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน ขาดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มและองค์การ ซึ่งวิจิตร อวระกุล (2542) กล่าวว่าลักษณะดังกล่าวนี้เป็นลักษณะที่บอกให้ทราบว่าขวัญในการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.5.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบเปลี่ยนสภาพสามารถเป็นตัวพยากรณ์สุขภาพองค์การในโรงเรียน ได้ 32.10 % ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับวิจัยของอิสรระ บุญญะฤทธิ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า หัวหน้างานมีประสิทธิผลในระดับสูง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับงานบริหารงานให้มีประสิทธิผลในระดับสูง และผลการวิจัยของ เฮนเดอร์สัน และ บูกฮาร์ท (Henderson, James E. ; Brookhart , Susan M.1996) พบว่า ผู้นำที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมีความสัมพันธ์สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ จากผลการวิจัย ทั้งสองเรื่องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การ จากนิยามศัพท์เฉพาะแบบภาวะผู้นำด้านความเสนาหา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและนับถือ ยินดีที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้ร่วมงานยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง เป็นปัจจัยพื้นฐานของแบบภาวะผู้นำด้านการคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ทำให้แบบภาวะผู้นำด้านความเสนาหาจึงเป็นตัวพยากรณ์สุขภาพองค์การในมิติอิทธิพลของผู้บริหาร มิติการสนับสนุนทรัพยากร และมิติภาวะผู้นำแบบกิจสัมพันธ์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ คือ

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายสุขภาพองค์การในโรงเรียนได้ 32.1% ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเพื่อยกระดับสุขภาพองค์การในโรงเรียนให้ดีขึ้น

3.1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีสุขภาพองค์การในโรงเรียนค่อนข้างดี ควรนำผลการวิจัยส่วนนี้เพื่อหาแนวทางพัฒนายกระดับสุขภาพองค์การในโรงเรียนให้อยู่ในระดับสมบูรณ์ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

3.1.3 หน่วยงานในการคัดสรรบุคคลเข้าทำงานในด้านการบริหารการศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางในการคัดสรรบุคคลเพื่อเป็นผู้นำขององค์การที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการบริหารในสมัยปัจจุบัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน กับสุขภาพองค์การในโรงเรียน

3.2.2 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันออกไป เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

3.2.4 ศึกษาสุขภาพองค์การเปรียบเทียบสุขภาพองค์การในแต่ละประเภทของโรงเรียนและแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.5 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การในโรงเรียน

3.2.6 วิจัยเพื่อสร้างต้นแบบหรือหลักสูตรผู้นำให้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียน บริหาร โรงเรียน ให้มีสุขภาพองค์การที่ดี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันขมาส ชูจีน (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กุศล จิตเที่ยง (2542) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- โกวิท กริทธิ (2545) “การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครู
กับผู้บริหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
(ออนไลน์) สาระสังเขปสืบค้นวันที่ 28 ธันวาคม 2549 จาก
<http://thesis.tiac.or.th/result2t.asp>
- จรีรัตน์ วิไลวรรณ (2545) “การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
(ออนไลน์) สาระสังเขปสืบค้นวันที่ 28 ธันวาคม 2549 จาก
<http://thesis.tiac.or.th/result2t.asp>
- จงจินต์ หิรัญญะศิริ (2546) “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาตาม
ความเห็นของครู” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา)มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จักรพรรดิ วัฒนา (2538) “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์จังหวัดในทศวรรษหน้า”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- จิระนันท์ บุญบันดาล (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจ
ในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
(ออนไลน์) สาระสังเขปสืบค้น คืบวันที่ 28 ธันวาคม 2549 จาก
<http://thesis.tiac.or.th/result2t.asp>

- ชมกลิน คุรุณากรณ์ (2546) “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1” มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้น คืนวันที่ 28 ธันวาคม 2549 จาก <http://thesis.tiac.or.th/result2t.asp>
- ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546) “แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพและประสิทธิภาพองค์การ” ใน *ประมวลสาระวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 11 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ทิพวรรณ โอบคลั่ง (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1” *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ธวัช กงเดิม (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นรา สมประสงค์ (2544) “แรงจูงใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6 หน้า 145 – 147 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- นรา สมประสงค์ “การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2* หน่วยที่ 3 หน้า 12 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- นิภา แสงรัตน์ (2544) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนนทบุรี” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญชม ศรีสะอาด (2535) *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น “ปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542” สำนักงานปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพมหานคร บุญฉวีการพิมพ์
- ประเวศ ะสี (2544) *ภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน

- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรัชญา เวสารัชช์ (2544) “ปฏิรูปการศึกษาเพื่อความอยู่รอดของสังคมไทย” ใน *ประมวล
บทความการปฏิรูปการศึกษา* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จามรวิโรจน์
- พรรณิ สุวัฒน์ (2537) “การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระธรรมปิฎก (2542) *ผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร มิติน
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545)
กระทรวงศึกษาธิการ
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กระทรวงศึกษาธิการ
- พัชร จิรจรัสชัยยศ (2545) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีตามการรับรู้ของครู” มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ออนไลน์)
สาระสังเขปสืบค้น วันที่ 8 มีนาคม 2550 จาก <http://thesis.tiac.or.th/result2t.asp>
- พิทยา หาญพรหม (2543) “สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุพา เสนาะพิน (2546) “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครปฐม”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รุ่ง แก้วแดง (2541) *ปฏิวัติการศึกษาไทย* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
- วิจิตร ศรีสอ้าน ทองอินทร์ วงศ์โสธร และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544) “การวิจัยเกี่ยวกับ
ผู้บริหาร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 9
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- วิจิตร อวระกุล (2542) *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์

- วิษณุ นัคราโรจน์ “บทบาทการบริหารงานของผู้อำนวยการอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค
กรมอาชีวศึกษา” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- คันสนีย์ เครือชะเอม (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการ
บริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สงบ ลุนทา (2543) “สภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัด
ชัยภูมิ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมพงษ์ เกษมสิน (2517) “การบริหาร” กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สุนนมาลย์ ศรีสรศาสตร์ (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การ กับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนเตรียมทหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุเทพ ชูกลิ่น (2545) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) “รายงานผลการประเมินพฤติกรรมด้านการ
บริหารผู้บริหารโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษา” กรุงเทพมหานคร
เจริญผล
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) “ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 5 หน้า 87 – 90 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) “ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 5 หน้า 87 – 90 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- อรุณ รักธรรม (2540) “ทฤษฎีองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติใน
การบริหารการศึกษา* หน้าที่ 2 หน้า 60 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- อัจฉรา พวงศุภวิวัฒน์ (2547) “สุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี” มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ออนไลน์)
 สาระสังเขปสืบค้น วันที่ 28 ธันวาคม 2549 จาก <http://thesis.tiac.or.th/result2t.asp>
- อัญชิกา ปุณริบูรณ์ (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- อัสมาน นิเต็ม (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับชาติของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 แขนงวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต(จิตวิทยา อุดสาหกรรม)
 สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Bennis, WG. (1984). The 4 Competencies of Leadership : Training Journal, 38, 8.
- Daft,R.L. (1962). Organizational theory design. 2 nd ed. New York. McGraw- Hill Book.
- Foryer,J.R. and Well,R. (1971). Managing with People: A Manager’s Handbook of Organization Development Methods. Massachusetts: Addison – Wesley Publishing.
- Hoy , Wayne K. & Feldman, John A. (1987). “Organizational Health: The Concept and Its Measure” Journal of Reseach and Development in Education. V.20 No. 4 : 30- 37.
- Hoy WK, Hannum JW. (1997). “Middle school climate : An empirical assessment of organizational health and student achievement”. Educational administration quarterly 33.
- Hoy WK, Tarter CJ, Bliss JR. (1990). “Organizational – Climate, School – Health, And Effectiveness – A Comparative – Analysis” Educational Administration quarterly 26 (3): 260 -279 August.
- Hoy WK, Woolfole AE. (1993). “Teachers sense of efficacy and the organizational health of schools” Elementary school journal 93(4): 355 – 372 .

King, M.I. (1993). "Extraordinary Leadership in Education: Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Effectiveness, Satisfaction , and Organizational Climate in K – 12 and Higher Education" (*CD-Rom(ACC 9000882). UMI Company.*
(*DAI – A 50 /08*)

Licata JW, Harrper Gw. " Organizational Health and Robust School Vision". Educational
administration quarterly 37 .

Stogdill , Ralph M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.*
New York : The Free Press .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ ๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ ๑ มีนาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวอมรรค์ โสธารัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาศราษภุระธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ศราษภุระธานี เขต 1, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราษภุระธานี เขต 2, และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ศราษภุระธานี เขต 3

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870

โทรสาร 0 2503 3566-7

วันที่ 24 เมษายน 2550

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย คิฉิน นางสาวอมรรัตน์ ไสธรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ คิฉินมีจำเป็นต้องขอความกรุณาเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากท่านผู้อำนวยการ โรงเรียน จึงเรียนมาเพื่อขอความช่วยเหลือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกรุณาส่งแบบสอบถามกลับ ตามที่อยู่ที่ได้แนบมาด้วย ภายในเดือนพฤษภาคม 2550 หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง



(นางสาวอมรรัตน์ ไสธรัตน์)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสภาพองค์การในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีของเบสส์ 2 ด้าน

2.1 แบบวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

2.2 แบบวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะขององค์การ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
หน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะวิเคราะห์ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง และนำผลมาใช้
สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอมรรัตน์ โสธารัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาโทแขนงวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ชาย หญิง
2. ประเภทของโรงเรียน
 1. ประถมศึกษา
 2. ขยายโอกาสทางการศึกษา
 3. มัธยมศึกษา
3. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี
 1. เขต 1
 2. เขต 2
 3. เขต 3
4. ระดับการศึกษา
 1. ปริญญาตรี
 2. สูงกว่าปริญญาตรี
5. วุฒิทางการบริหารการศึกษา
 1. ไม่มี
 2. ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา
 3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา
 4. ปริญญาโททางการบริหารหรือสูงกว่า
6. จำนวนปีที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษา
 1. น้อยกว่า 5 ปี
 2. 5 – 15 ปี
 3. 16 – 25 ปี
 4. มากกว่า 25 ปี

แบบสอบถามตอนที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาพฤติกรรมของท่าน โดยให้กาเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติ ดังนี้

ไม่เคยแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามนั้น ให้กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง **ไม่เคย**
 เคยแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามนั้นนานๆครั้ง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง **นานๆครั้ง**
 เคยแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามนั้นเป็นบางครั้ง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง **บางครั้ง**
 เคยแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามนั้นเกือบทุกครั้ง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง **บ่อย**
 เคยแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามนั้นทุกครั้ง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง **บ่อยมาก**

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ไม่ เคย	นานๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	
0	ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ					✓	

จากตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม กาเครื่องหมาย ✓ ในช่องบ่อยมาก หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ได้ทุกครั้งในสถานการณ์วิกฤติ

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ไม่ เคย	นานๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	
1	ตอบสนองในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน						
2	บอกอย่างชัดเจนว่าผู้ร่วมงานจะได้รับผลประโยชน์อะไร จากการทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด						
3	ทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงานว่าจะได้รับสิ่งใดหากผู้ร่วมงานสามารถทำในสิ่งที่ควรทำ						
4	ทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงานในสิ่งที่คาดว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
5	ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายามในการปฏิบัติงาน						
6	บอกผู้ร่วมงานในสิ่งที่ต้องทำเพื่อจะได้รับรางวัลตอบแทนจากความพยายามในการทำสิ่งนั้น						
7	ให้ความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
8	ให้การยอมรับผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
9	แสดงความพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
10	ให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ร่วมงานตามที่ตกลงไว้ เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ						
11	ต้องรอให้เกิดความผิดพลาด สัมเหลวในการดำเนินงานเสียก่อนจึงจะไปดำเนินการ						
12	ให้ความสำคัญแก่สิ่งที่ผิดพลาด สัมเหลว และสิ่งที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐาน เพื่อให้ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด						
13	ยังไม่คิดพัฒนางานจนกว่างานจะต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำสุด						
14	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด เพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น						
15	ไม่เข้าไปแก้ปัญหา จนกว่าปัญหานั้นจะถึงขั้นรุนแรง						
16	ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า						

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ไม่ เคย	นานๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	
17	บอกสิ่งที่ผู้ร่วมงานทำผิดพลาดมากกว่าสิ่งที่ทำ ถูกต้อง						
18	ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความ ผิดพลาด						
19	แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ถ้างานยังไม่ผิดพลาด ล้มเหลวก็ยังไม่ต้องปรับปรุงแก้ไข						
20	ตรวจสอบผลงานของผู้ร่วมงานก่อนที่จะให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน						
21	ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ของผู้ร่วมงาน และเสียสละ ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม						
22	ยอมรับฟังความคิดและความเชื่อของผู้ร่วมงานและ ทำให้ผู้ร่วมงานภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน						
23	ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาทั้งด้านศีลธรรม และจริยธรรม						
24	ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติและให้ความ มั่นใจต่อผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ						
25	มีจุดยืนที่ชัดเจน ในการแสดงข้อคิดเห็น มีความ เฉลียวฉลาดและสมรรถภาพสูงในการแก้ปัญหา						
26	แจ้งวัตถุประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงาน อย่างชัดเจน						
27	แสดงให้เห็นถึงความมีพลังอำนาจและความเชื่อมั่น ในการเป็นผู้นำบริหารงานของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่น ยอมรับนับถือ						
28	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ ช่วยกันเอาชนะอุปสรรคต่างๆ						
29	ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการมีการกิจ ร่วมกัน						
30	แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ ความเชื่อ ค่านิยม และสามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับ ค่านิยมที่ตนเองได้กำหนดไว้						
31	กำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้ในระดับสูง						

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ไม่ เคย	นานๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	
32	มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและมีความเป็นไปได้						
33	พูดถึงอนาคตอย่างคนมองโลกในแง่ดี						
34	สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้						
35	สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง						
36	สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ						
37	พูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความมั่นใจ						
38	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของสิ่งที่ควรทำ						
39	แสดงให้ผู้ร่วมงานมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตได้อย่างชัดเจน						
40	แสดงให้เห็นความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้						
41	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานตั้งสมมติฐานเมื่อเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน						
42	มีการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐานในการปฏิบัติงาน						
43	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นมาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกันล่วงหน้า						
44	มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทบทวนถึงวิธีการทำงานที่ผ่านมา						
45	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหา						
46	เสนอแนะวิธีการทำงานใหม่ๆแก่ผู้ร่วมงาน						
47	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย						
48	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม						
49	สนับสนุนวิธีคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ						

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		ไม่ เคย	นานๆ ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย	บ่อย มาก	
50	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานให้เหตุผลและหลักฐานในการกำหนดปัญหา						
51	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองมากกว่าในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งเท่านั้น						
52	รับฟังเรื่องต่างๆ ของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ						
53	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน						
54	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาจุดเด่นของตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
55	ให้เวลาในการนิเทศงานแก่ผู้ร่วมงาน						
56	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งด้านความต้องการและความสามารถ						
57	แนะนำผู้ร่วมงานถึงวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น						
58	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						
59	ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร						
60	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ						

แบบสอบถามตอนที่ 3
การพิจารณาลักษณะขององค์การ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นารแสดงลักษณะขององค์การในโรงเรียน ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วตัดสินใจว่าโรงเรียนของท่านมีระดับของลักษณะขององค์การตามที่ปรากฏมากน้อยเพียงใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ความหมายของสภาพมีค่าระดับคะแนน ดังนี้

ความหมาย	ระดับคะแนน
สภาพที่ปรากฏให้เห็นมากที่สุด	4
สภาพที่ปรากฏให้เห็นมาก	3
สภาพที่ปรากฏให้เห็นน้อย	2
สภาพที่ปรากฏให้เห็นน้อยที่สุด	1

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้อำนวยการ โรงเรียน

ข้อที่	ลักษณะขององค์การ	สภาพที่ปรากฏ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
1	ครูได้รับการคุ้มครองเมื่อถูกกล่าวหา อย่างไม่เป็นธรรมจากชุมชนและผู้ปกครอง					
2	โรงเรียน ไม่หวั่นไหวต่อกระแสกดดันจากภายนอก					
3	โรงเรียน ไม่ยินยอมทำตามความต้องการของชุมชน หาก ไม่สอดคล้องกับแผนงานทางการศึกษา					

ข้อที่	ลักษณะขององค์กร	สภาพที่ปรากฏ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
4	ครูไม่หันเหว่ต่อกระแสกดดันจากชุมชน					
5	ตัวแทนชุมชนบางกลุ่มไม่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน					
6	โรงเรียนไม่ยอมให้ชุมชนกระทำต่อโรงเรียนอย่างไม่สมเหตุสมผล					
7	ตัวแทนชุมชน ผู้ปกครองที่มีอิทธิพลบางคนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนได้					
8	ผู้บริหารได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาตามที่ร้องขอ					
9	ข้อเสนอของผู้บริหารได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
10	ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบการปฏิบัติ					
11	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
12	ผู้บริหารไม่ค่อยได้รับการคัดค้าน ทักท้วงในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
13	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูทุกคน					
14	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อคณะครูทุกคนอย่างเสมอภาค					
15	ผู้บริหารรับเอาข้อเสนอแนะของคณะครูไปพิจารณาปฏิบัติ					
16	ผู้บริหารเต็มใจที่จะปรับปรุง เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง					
17	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการของครู					
18	ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน					
19	ผู้บริหารชี้แจงแนวความคิดของตน ให้ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนทุกคนทราบ โดยชัดเจน					

ข้อที่	ลักษณะขององค์การ	สภาพที่ปรากฏ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
20	ผู้บริหารเข้มแข็งถึงความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน ครู ให้ครูทราบโดยชัดเจน					
21	ผู้บริหารกำกับดูแลให้การดำเนินงานของโรงเรียน เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
22	ผู้บริหารกำหนดตารางปฏิบัติงาน และควบคุมให้งาน ของโรงเรียนดำเนินไปตามกำหนดเวลา					
23	มีการตรวจสอบ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ไว้พร้อม ที่จะส่งมอบให้ครูเบิกทันที					
24	มีวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่าง เพียงพอทุกห้องเรียน					
25	ครูได้รับวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน ตามความต้องการ					
26	มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยนำไปใช้ในห้องเรียน					
27	มีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนสำหรับครูอย่างเพียงพอ					
28	ครูมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
29	ครูมีความรักสามัคคีต่อกัน					
30	ครูมีความห่วงใย ใส่ใจซึ่งกันและกัน					
31	ครูแสดงออกถึงความเป็นมิตรซึ่งกันและกัน					
32	ครูมีความรู้สึกร่วมกัน ในการพบปะพูดคุยกัน					
33	ครูมีขวัญและกำลังใจสูง					
34	ครูมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน					
35	ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ					
36	ครูเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และกิจกรรมของ โรงเรียน					
37	นักเรียนทุกคนสามารถเรียน ได้สำเร็จตามหลักสูตร					
38	นักเรียนตั้งเกณฑ์มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนเอาไว้ในระดับสูง					
39	นักเรียนให้การยอมรับ ชมเชยเพื่อนนักเรียนที่ได้ผล การเรียนสูง					

ข้อที่	ลักษณะขององค์การ	สภาพที่ปรากฏ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 4	มาก 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
40	นักเรียนมีความขยันหมั่นเพียร เสาะแสวงหา ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
41	ครูมีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนสำเร็จ การศึกษาตามหลักสูตรได้					
42	นักเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเรียน ได้รับการ ยกย่อง เชิดชูเกียรติจากทาง โรงเรียน					
43	นักเรียนมีความพยายามปรับปรุงผลการเรียนของตน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
44	โรงเรียนทำการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ทางการเรียนอย่างจริงจัง					

ภาคผนวก ก

รายละเอียดค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ ราคาค่าและคุณภาพทั้งฉบับของแบบวัด

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	32.1333	14.5333	.5115	.8704
A3	32.1333	15.3609	.3925	.8800
A4	32.2667	15.3747	.5090	.8686
A5	32.0667	14.1333	.7150	.8512
A6	32.5333	13.9126	.7180	.8503
A7	32.4333	14.1851	.6245	.8590
A8	31.8333	13.8678	.7607	.8468
A9	31.6000	14.8690	.6323	.8593
A10	32.0667	13.6506	.6923	.8524

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .8737

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A11	30.8333	16.2126	.3314	.7613
A12	31.3000	16.9759	.2773	.7664
A13	30.9000	14.5759	.5456	.7271
A14	31.1333	17.0161	.3516	.7569
A15	30.6333	15.5506	.5886	.7268
A16	31.6000	15.2138	.5171	.7329
A17	31.7333	14.8920	.4726	.7399
A18	31.8667	15.8437	.4645	.7416
A19	31.3333	14.0920	.5030	.7361

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .7657

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A22	33.5667	9.0816	.7987	.7744
A23	33.3667	11.2057	.2666	.8330
A24	33.6667	10.1609	.5203	.8085
A25	33.7000	9.4586	.7694	.7813
A26	33.7000	8.8379	.7112	.7827
A27	34.1667	10.2816	.2923	.8450
A28	33.7667	10.6678	.4356	.8174
A29	33.5333	10.5333	.4229	.8189
A30	33.7333	9.6506	.6437	.7941

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .8253

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A31	33.4667	13.2920	.8329	.8906
A32	33.3000	16.0793	.6670	.9029
A34	32.9333	14.6851	.8461	.8895
A35	33.0000	15.5862	.6534	.9032
A36	33.1667	15.7989	.6929	.9010
A37	33.2000	15.5448	.6211	.9056
A38	33.2333	15.1506	.7335	.8976
A39	33.4000	15.8345	.5365	.9119
A40	33.2333	15.6333	.7032	.9001

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .9106

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A41	31.5667	15.7713	.7749	.8927
A42	31.6667	16.0230	.7470	.8949
A43	31.5333	16.3264	.8279	.8902
A44	31.3667	16.6540	.6744	.9003
A45	31.4333	15.9782	.7549	.8943
A47	30.9333	17.8575	.5476	.9083
A48	31.3000	17.2517	.6972	.8996
A49	31.3333	17.5402	.5889	.9059
A50	31.5333	16.0506	.6328	.9055

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .9095

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A52	32.6667	9.3333	.6882	.8372
A53	32.7667	8.3920	.7826	.8249
A54	32.8667	10.7402	.2806	.8728
A55	33.0000	10.4828	.4215	.8607
A56	32.9000	9.9552	.4849	.8564
A57	33.1667	9.8678	.5344	.8517
A58	32.7667	8.6678	.7789	.8260
A59	33.1333	9.9816	.5277	.8523
A60	32.7333	8.8920	.7758	.8273

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .8614

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	214.9000	408.5759	.1952	.9611
A3	214.9000	402.0931	.4455	.9600
A4	215.0333	404.2402	.4537	.9599
A5	214.8333	402.9023	.4548	.9599
A6	215.3000	400.0793	.5356	.9596
A7	215.2000	401.1310	.4752	.9599
A8	214.6000	397.4207	.6603	.9591
A9	214.3667	399.4816	.6647	.9592
A10	214.8333	397.4540	.5760	.9594
A11	214.5667	396.4609	.5300	.9597
A12	215.0333	411.7575	.0911	.9615
A13	214.6333	400.3092	.3817	.9606
A14	214.8667	404.6023	.4046	.9601
A15	214.3667	406.8609	.2788	.9606
A16	215.3333	403.0575	.3433	.9606
A17	215.4667	400.7402	.3572	.9608
A18	215.6000	401.6276	.4260	.9601
A19	215.0667	395.5816	.4368	.9606
A22	214.5667	395.7713	.7812	.9587
A23	214.3667	406.7230	.3913	.9601
A24	214.6667	402.2299	.5456	.9596
A25	214.7000	398.3552	.7427	.9590
A26	214.7000	391.7345	.8043	.9585
A27	215.1667	405.0402	.2954	.9607
A28	214.7667	403.8402	.5341	.9597
A29	214.5333	404.8782	.4380	.9599
A30	214.7333	400.7540	.5857	.9594
A31	215.0000	388.3448	.7787	.9585
A32	214.8333	401.5920	.6288	.9594
A34	214.4667	397.1540	.6991	.9590
A35	214.5333	397.9816	.6778	.9591
A36	214.7000	400.8379	.6278	.9593
A37	214.7333	400.5471	.5409	.9596
A38	214.7667	396.5989	.7185	.9589
A39	214.9333	399.5816	.5596	.9595
A40	214.7667	397.5644	.7505	.9589
A41	215.1333	391.6368	.7922	.9585
A42	215.2333	393.1506	.7565	.9587
A43	215.1000	396.1621	.7597	.9588
A44	214.9333	395.7885	.7049	.9589
A45	215.0000	393.5862	.7397	.9588

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A47	214.5000	400.1897	.6427	.9593
A48	214.8667	400.4644	.6388	.9593
A49	214.9000	403.0586	.4914	.9598
A50	215.1000	394.5759	.6179	.9593
A52	214.5667	400.5989	.6440	.9593
A53	214.6667	393.6782	.7739	.9586
A54	214.7667	406.2540	.4145	.9600
A55	214.9000	405.6103	.5006	.9598
A56	214.8000	404.9931	.4398	.9599
A57	215.0667	403.4437	.5284	.9597
A58	214.6667	397.7471	.6748	.9591
A59	215.0333	402.8609	.5828	.9595
A60	214.6333	395.6195	.8201	.9586

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 54

Alpha = .9603

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	15.1000	5.6103	.4972	.8210
B2	15.4000	5.2828	.6847	.7773
B4	15.3000	5.7345	.6130	.7942
B5	15.3333	5.6092	.6235	.7915
B6	15.0000	5.9310	.6087	.7970
B7	15.3667	5.4816	.5694	.8036

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8255

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B8	11.8000	1.5448	.5751	.4782
B9	11.8000	1.6138	.5115	.5147
B10	11.8333	1.8678	.3647	.5924
B11	11.3333	1.8851	.2817	.6358
B12	11.7667	2.1161	.2220	.6504

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .6347

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B13	13.2000	5.0621	.5575	.9307
B14	13.2000	5.1310	.7986	.8644
B15	13.3667	4.9299	.8790	.8468
B16	13.2333	5.2885	.7421	.8763
B17	13.4000	5.0759	.8427	.8557

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8974

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B18	12.8667	2.6713	.7435	.6414
B19	13.0667	3.0989	.6696	.6775
B20	12.9333	3.3057	.6029	.7038
B21	12.7000	3.8724	.4485	.7551
B22	12.9667	4.0333	.2658	.8101

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7682

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B23	11.5000	2.2586	.3732	.8400
B24	11.7667	2.0471	.6765	.7561
B25	11.6667	1.6782	.6346	.7744
B26	11.8333	2.0057	.7815	.7320
B27	11.9000	2.0241	.6367	.7647

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8115

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B28	22.9000	7.4724	.7489	.9045
B29	22.8667	7.4989	.7228	.9067
B30	23.0333	7.2057	.8351	.8970
B31	23.0667	7.9954	.6774	.9107
B32	23.0333	7.7575	.6084	.9162
B33	23.0333	7.2747	.8058	.8996
B34	22.9667	7.2747	.8860	.8937
B36	22.9667	7.7575	.5624	.9210

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 8

Alpha = .9172

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B37	18.5667	5.0816	.4332	.8143
B38	18.7667	4.7368	.6335	.7792
B39	18.5000	4.7414	.6385	.7785
B40	19.0333	4.5851	.6148	.7822
B41	18.6333	5.2747	.5003	.8023
B42	18.3667	5.4816	.3133	.8304
B43	18.7333	4.3402	.7819	.7500

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 7

Alpha = .8169

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	125.1667	108.4195	.4218	.9100
B2	125.4667	111.7747	.2139	.9128
B4	125.3667	107.7575	.5827	.9077
B5	125.4000	107.4207	.5811	.9076
B6	125.0667	111.3057	.3201	.9109
B7	125.4333	107.1506	.5293	.9083
B8	125.5333	113.2230	.1506	.9128
B9	125.5333	115.2920	-.0323	.9148
B10	125.5667	118.8057	-.3632	.9177
B11	125.0667	110.1333	.4262	.9097
B12	125.5000	112.8793	.2317	.9116
B13	124.9667	107.9644	.3891	.9109
B14	124.9667	106.3092	.6641	.9065
B15	125.1333	105.2230	.7467	.9053
B16	125.0000	106.8966	.6237	.9071
B17	125.1667	107.2471	.6002	.9074
B18	125.1000	106.6448	.5246	.9084
B19	125.3000	108.1483	.4997	.9087
B20	125.1667	108.8333	.4712	.9091
B21	124.9333	110.2713	.4422	.9095
B22	125.2000	110.4414	.3547	.9106
B23	125.2000	109.9586	.5206	.9088
B24	125.4667	113.9816	.1236	.9125
B25	125.3667	112.5161	.1882	.9127
B26	125.5333	111.9816	.3840	.9103
B27	125.6000	114.1103	.0991	.9128
B28	125.0000	111.1724	.3670	.9104
B29	124.9667	109.5506	.5184	.9087
B30	125.1333	108.1195	.6518	.9072
B31	125.1667	109.9368	.5982	.9084
B32	125.1333	109.2230	.5438	.9084
B33	125.1333	106.8782	.7747	.9059
B34	125.0667	107.9264	.7292	.9067
B36	125.0667	106.9609	.7192	.9063
B37	125.1667	108.6954	.5404	.9083
B38	125.3667	109.5506	.4893	.9090
B39	125.1000	109.4724	.5012	.9089
B40	125.6333	110.7230	.3375	.9108
B41	125.2333	113.4954	.1645	.9122
B42	124.9667	110.9299	.3837	.9102
B43	125.3333	108.4368	.5578	.9081

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 41

Alpha = .9117

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอมรรัตน์ โสธารัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	13 เมษายน 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพ่วงพรมครวิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ครู คศ.1