

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุข
ในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

นายวรรณกร วณิชชาภิวงศ์

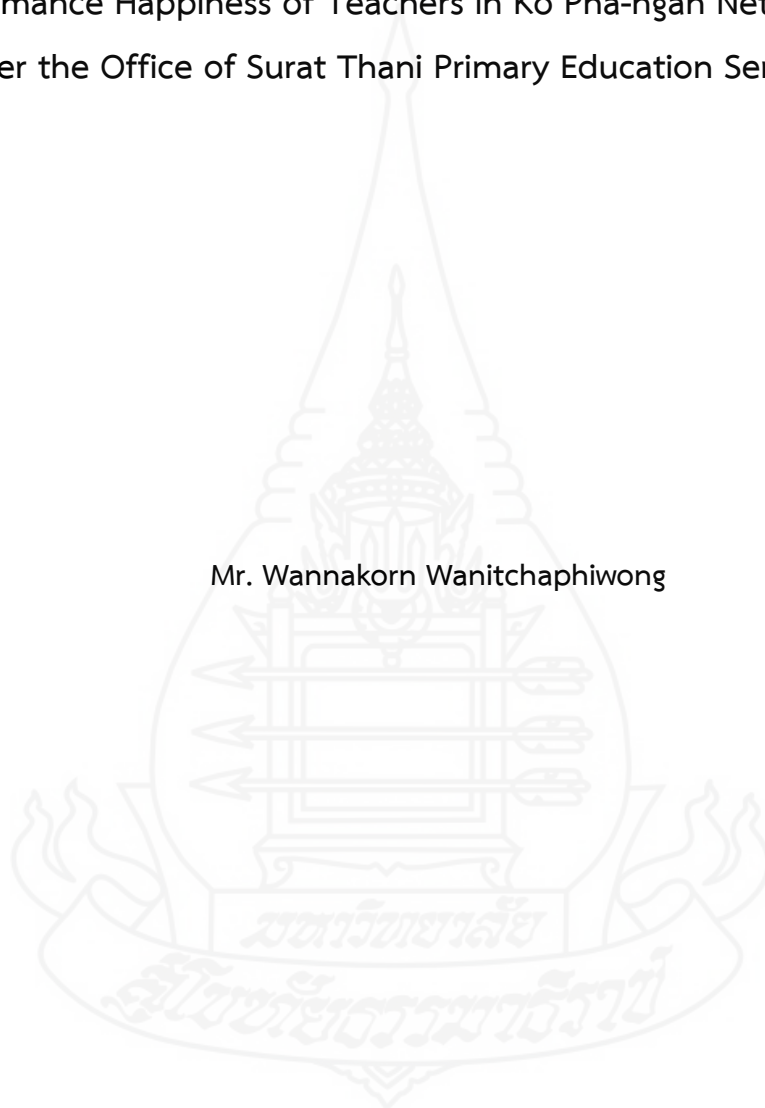


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

The Relationship between Administrator's Leadership Styles and Work
Performance Happiness of Teachers in Ko Pha-ngan Network Schools
under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 1

Mr. Wannakorn Wanitchaphiwong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ชื่อและนามสกุล นายวรรณกร วนิชชาภิวังค์

แขนงวิชา บริหารการศึกษา


สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข็มทอง ศิริแสงเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข็มทอง ศิริแสงเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถนพ จินะวัฒน์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถนพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุ
ในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผู้ศึกษา นายวรรณกร วณิชชาภิวงศ์ **รหัสนักศึกษา** 2542300112

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
เครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (2) ความสุขใน
การทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์
ธานี เขต 1 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับ ความสุขในการทำงานของครูใน
โรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานีเขต 1 ปีการศึกษา 2556 อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้
คือแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการ
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านพฤติกรรม และ ด้าน
การสร้างแรงจูงใจ (2) ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และ (3) ในภาพรวมแบบ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะ
พะงัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็น
รายคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

คำสำคัญ แบบภาวะผู้นำ ความสุขในการทำงาน ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี

Independent Study title: The Relationship between Administrator's Leadership Styles and Work Performance Happiness of Teachers in Ko Pha-ngan Network Schools under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 1

Author: Mr. Wannakorn Wanitchaphiwong; **ID:** 2542300112;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Khemthong Sirisanglert, Assistant Professor;

Academic year: 2015

Abstract

This research aimed to: (1) study leadership styles of administrators in Ko Pha-ngan network schools under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 1; (2) study work performance happiness of teachers in Ko Pha-ngan network schools under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 1; and (3) study the relationship between leadership styles of school administrators and work performance happiness of teachers in Ko Pha-ngan network schools under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 1.

The research sample consisted of 69 primary school teachers in the 2013 academic year of Ko Pha-ngan network schools under the Office of Surat Thani Primary Education Service Area 1, Ko Pha-ngan district, Surat Thani province. The employed research instrument was a questionnaire developed by the researcher with .85 reliability coefficient. Research data were statistically analyzed using the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

Research findings revealed that (1) teachers perceived that the overall leadership style of the administrators was at the moderate level, with the aspect receiving the higher rating mean and being at the high level were the aspect of idealized influence on attributes, the aspect of idealized influence on behaviors, and the aspect of inspirational motivation; (2) the work performance happiness of teachers was at the moderate level in all aspects; and (3) in overall, no significantly positive relationship was found between leadership styles of administrators and work performance happiness of teachers in Ko Pha-ngan network schools; however, it was found that the aspect of intellectual stimulation and the aspect of individualized consideration had moderate positive relationships with work performance happiness of teachers which were significant at the .01 level, and the aspect of inspirational motivation had a low positive relationship with work performance happiness of teachers which was also significant at the .01 level, all of which were in accordance with the hypotheses.

Keywords: Leadership style, Work performance happiness, Prathom Suksa, Surat Thani

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เข้มทอง ศิริแสงเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้ คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนด้วยความเอาใจใส่ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรรถนพ จินะวัฒน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่การศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจง เจริญสุข และ ดร. สมคิด นาคขวัญ ที่ได้กรุณาแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบุพการี ครู อาจารย์ และเพื่อนๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด คุณประโยชน์ของงานวิจัย ผู้วิจัยขอบแต่ บุพการี คณาจารย์ ผู้มีพระคุณ ผู้เขียนหนังสือและตำราทุกเล่มที่ที่ผู้วิจัยได้รับความรู้ความเข้าใจที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ คงจะเป็น ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาทั่วไป

วรรณกร วนิชชาภิวงศ์

มิถุนายน 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	8
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากร	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การสร้างเครื่องมือ	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	38
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	44
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	49
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
สรุปการวิจัย	51
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	62
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	63
ข หนังสือขอเก็บข้อมูล	68
ค แบบสอบถาม	77
ง ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	84
จ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	88
ประวัติผู้ศึกษา	91

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม	40
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงตลใจ	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	44
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ด้านความพึงพอใจในชีวิต	45
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ด้านความพึงพอใจในงาน	46
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ด้านอารมณ์ทางบวก	47
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ด้านอารมณ์ทางลบ	48
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	49

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการต่างๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวจะพิจารณาจากผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามที่วางแผนไว้เป็นหลัก (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, น. 21) ดังนั้น ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาด้วย

ผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสั่งการ ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร ผู้นำจะปฏิบัติตนคุณตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กันคือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญและลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และหากผู้นำเป็นคนดีมีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่จุดหมายที่วางไว้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, น. 52) โดยผู้ร่วมงานมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

การทำงานเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพลังอันยิ่งใหญ่ขององค์กรและผลักดันให้งานสำเร็จ การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรก็คือทรัพยากรบุคคล และหากคนในองค์กรมีความสุขแล้ว องค์กรก็จะมีการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย อันจะส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรทิพย์ อัยยิมานันท์, 2547, น. 65)

องค์ประกอบของความสุขในการทำงานจะต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคลและครอบครัว ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือ ด้านสังคมการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน หากผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจกันดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีระบบการสอนงานที่ดี สิ่งทีกล่าวนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานทั้งสิ้น (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545, น. 38) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ดีแบบหนึ่งในปัจจุบัน คือ แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง บริหารทีมงานและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี รวมถึงจะต้องมีการสอนงาน การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดการรับรู้ถึงสิ่งทีผู้บริหารต้องการ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายพร้อมๆ กับการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยในส่วนของครูก็ต้องมีทัศนคติที่ดีในอาชีพของตนเอง และต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งผู้บริหารและครู จึงเป็นสถานศึกษาทีประสบความสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหากเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูได้ด้วยการให้ความสนใจในการบริหารงานทุกด้านเพื่อเอื้ออำนวยให้สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานทีน่ารื่นรมย์ การปฏิบัติงานเป็นระบบ และราบรื่น ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งการทีผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้เกิดบรรยากาศทีดีและมีความสุขได้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการและพฤติกรรมของครู โดยอาศัยแบบภาวะผู้นำทีเหมาะสม

อย่างไรก็ดี โรงเรียนในเครือข่ายเกาะพะงันตั้งอยู่ในพื้นที่ทีค่อนข้างห่างจากความเจริญ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารจัดการจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นไปด้วยความยากลำบากและล่าช้า ซึ่งอาจส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครู ประกอบกับงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานนั้น มีผู้ศึกษาวิจัยน้อยมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทีจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อนำผลทีได้จากการศึกษาไปเป็นสารสนเทศและแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหาร การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารในเขตพื้นที่ อันจะส่งผลให้การบริหารงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

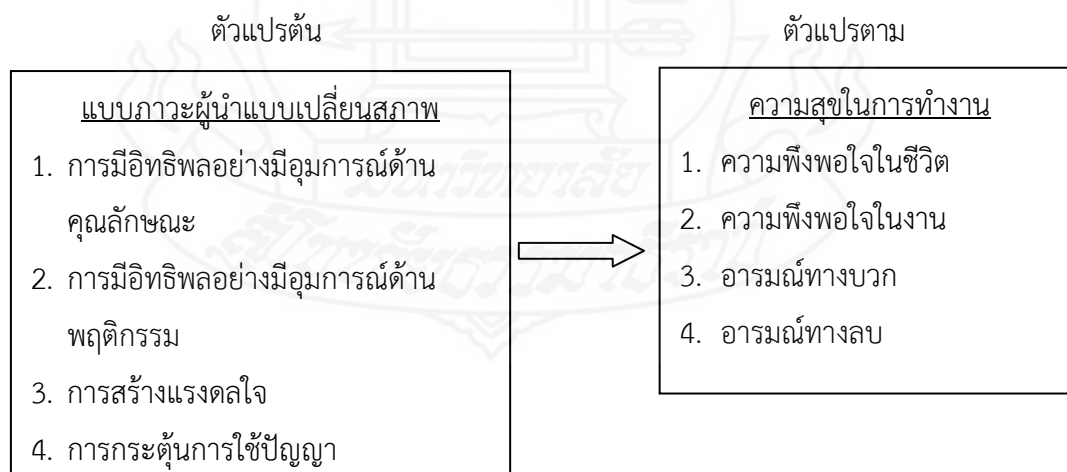
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2.2 เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบที่มีพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership) ของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 2006, p. 1) และ ความสุขในการทำงาน (subjective well-being) ตามแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, น. 35) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอย่างน้อย 1 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็มตามแนวคิดของ แบลส และ โอโวลีโอ และองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ ไตเนอร์ โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ

5.1.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และ อารมณ์ทางลบ

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 8 โรงเรียน

5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะ ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 69 คน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาจากประชากร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ผู้อ่านงานวิจัยนี้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขออนุญาตนิยามคำศัพท์ที่สำคัญไว้ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ที่มีอิทธิพลต่อครู โดยการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของครูให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ครูคาดหวังและพัฒนาความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน จูงใจให้ครูมองไกลเกินความสนใจของพวกเขาไปสู่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน

6.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ที่แสดงออกมาให้เห็นถึง ความสามารถโน้มน้าวครูให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของผลงานที่จะสำเร็จและสามารถจูงใจให้ครูสนใจทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน หรือ หมู่คณะ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 5 ด้านคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (Idealized Influence: Attribute) 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Idealized Influence: Behavior) 3) การสร้างแรงดลใจ (Inspirational Motivation) 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 5) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration)

6.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันในการสร้างความไว้วางใจ ให้การช่วยเหลือและสอนให้ครูมีความภูมิใจในตัวเอง เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและนับถือตนเอง

6.2.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันที่สามารถเป็นศูนย์รวมของความเชื่อมั่นศรัทธาในการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจต่างๆ ที่มีอยู่

6.2.3 ด้านการสร้างแรงดลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันที่ใช้คำพูดโน้มน้าวจิตใจ รวมทั้งกระตุ้นจูงใจให้ครูมีวิสัยทัศน์ ตั้งจุดมุ่งหมายความสำเร็จ และตั้งมาตรฐาน การปฏิบัติงาน

6.2.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันที่กระตุ้นครูให้สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาวิธีการในแก้ปัญหาด้วยตนเองหรือหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

6.2.5 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เครือข่ายเกาะพะงันที่มุ่งพัฒนาครูเป็นรายคน โดยเอาใจใส่ในความต้องการของครู ปฏิบัติต่อครูแตกต่างกันตาม ความต้องการและความสามารถของแต่ละคน ให้การสอนแนะและให้คำปรึกษา แสดงความชื่นชม พัฒนาความเป็นผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู

6.3 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและความสนุกสนานกับชีวิตและการทำงาน of ครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ

6.3.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่ครูมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต ดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

6.3.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่ครูได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

6.3.3 อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่ครูมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ ธรรมชาติ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

6.3.4 อารมณ์ทางลบ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อทำให้ตนเองมีความสุข

6.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.6 โรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านใต้ โรงเรียนวัดราษฎร์เจริญ โรงเรียนบ้านท้องนายปาน โรงเรียนบ้านมะเตือหวาน โรงเรียนบ้านโฉลกหล้า โรงเรียนวัดสมัยคงคา โรงเรียนบ้านหาดรีน และ โรงเรียนบ้านศรีธนู

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน

7.2 ผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้อำนวยการการศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน และผู้บริหารโรงเรียนอื่นๆ ในสังกัด



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งการนำเสนอเอกสาร ผู้วิจัยได้แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 3 ด้าน และนำมาเสนอดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 ประโยชน์ของการมีความสุขในการทำงาน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

หน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำหรือหัวหน้าเพื่อเป็นตัวเชื่อมหรือประสานตลอดจนควบคุมหรือจัดการให้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการด้านการศึกษามีความเห็นพ้องกันว่า ประสิทธิภาพของผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ เท่าที่เป็นมาก็มักสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น (บุญช่วย ศิริเกษ, 2550, น. 184)

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ไว้มากมาย แตกต่างกันไปตามทักษะหรือแนวทางการศึกษาวิจัยเช่น

แบส (Bass, 1981 อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2550, น. 185) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มเพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย

กรีน (Green, 1983 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2553, น. 9) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและบริบท

ยุกส์ (Yukl, 1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554, น. 11) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)

แคทซ์และคาน (Katz and Kahn, 1978 อ้างถึงใน ทองใบ สุตขารี, 2553, น. 4) นิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลที่เพิ่มมากขึ้นในองค์การ ในอันที่จะทำให้กลไกการปฏิบัติงานประจำขององค์การดำเนินไปได้

อรุณ รักธรรม (2552, น. 195) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิด ความคาดหวัง ค่านิยม และความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขาเหล่านั้น

กิติ ตย์คานนท์ (2548, น. 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกัน และกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนๆ นั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ แม้แต่หัวหน้าใจร แต่แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น แต่เป็นลักษณะผู้นำที่มีรูปแบบไม่เหมือนกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลศิลปะหรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติการและอำนาจการให้ร่วมใจกับตน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องแสดงให้เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของผู้ตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้นำ

1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

1.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler Contingency Theory)

ในปี ค.ศ. 1967 ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุตม, 2550, น. 170 -171) ได้เสนอตัวแบบความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ที่มีประสิทธิผล อันเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกำหนดยุทธศาสตร์เฉพาะที่จะทำให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่มีประสิทธิผล และเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงปัจจัยสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมขณะนั้น ที่มีอิทธิพลและมีผลต่อประสิทธิผลของผู้นำ หรือมีอำนาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำ การเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และการที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นก็ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการที่จะปรับตัวเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมนั้น จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบในการเลือกรูปแบบของผู้นำให้ตรงกับสถานการณ์และสถานการณ์ ต่างๆ ก็จะต้องอำนวยให้มีการแสดงความเป็นผู้นำออกมาได้หรือไม่ได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทั้ง 3 รูปแบบ ที่เป็นเครื่องวัดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader – member relations) เป็นการแสดงให้เห็นทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการยอมรับผู้นำในเรื่องระดับความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความเคารพนับถือที่มีต่อตัวผู้นำ เช่น ถ้าสถานการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี มีความซื่อสัตย์ไว้วางใจกัน และมีการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อตัวผู้นำแล้ว อำนาจและการควบคุมของผู้นำจะเพิ่มขึ้นแต่ในทางตรงกันข้ามหากความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ไม่ดีแล้วก็จะทำให้เสียการควบคุมและทำให้สถานการณ์แยกลงไปด้วย

1.2. โครงสร้างภาพ (Task structure) เป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนตามระดับโครงสร้างของงาน และจัดให้มีการมอบหมายให้เป็นไปตามขั้นตอนของงาน

1.3. อำนาจตามตำแหน่งงาน (Position power) คือขอบเขตของอำนาจที่เป็นทางการของ ผู้บริหารที่มีอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาหรืออำนาจที่ได้รับจากตำแหน่งในองค์การซึ่งบุคคลนั้นครองอยู่และใช้อำนาจที่เป็นทางการในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การรวมถึงการใช้อำนาจในการจัดจ้าง การไล่ออก การกำหนดระเบียบวินัย การให้ผลตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษตามอำนาจของผู้นำ เป็นต้น

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ฟิดเลอร์ (Fiedler Fiedler, 1967 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุตม, 2550, น. 171) จึงเป็นการอธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จว่า ต้องขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิกริยาของผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับของสถานการณ์ที่มีการควบคุมและอิทธิพลของผู้นำนี้เขาสามารถตัดสินใจถึงรูปแบบภาวะผู้นำเบื้องต้นได้

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 อ้างถึงใน ธวัช บุญยมนี, 2550, น. 67) ได้พัฒนาเครื่องมือที่เรียกว่า LPC (Least Preferred Coworker Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 8 ระดับจำนวน 18 ข้อ เพื่อใช้จำแนกแบบของภาวะผู้นำว่าเป็นแบบใด แบบสอบถามจะถามให้ผู้นำคิดถึงผู้ตามของเขาทั้งหมดที่เขาเคยทำงานด้วย และให้บรรยายถึงคนใดคนหนึ่งที่เขาพอใจในการทำงานด้วยน้อยที่สุด

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard)

เฮอร์เชย์และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง, 2548, น. 33- 35) ได้นำแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและทฤษฎีสามมิติ (3-D Model) ของ เรดดีน (Reddin) มาพัฒนาขึ้นใหม่ โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 แบบ คือ 1) พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Task behavior) และ 2) พฤติกรรมแบบมุ่งสัมพันธ์ (Relationship behavior) และจากพฤติกรรมทั้ง 2 แบบนี้เองได้นำมาสร้างเป็นแบบของภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ คือ

2.1. แบบบอกกล่าวหรือสั่งการ (Telling : S1) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานสูงแต่มุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต่ำ กล่าวคือ ผู้นำจะออกคำสั่งกับผู้ตามโดยมาก และจะเป็นการบอกถึงความต้องการที่จะให้ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร และกับใคร การสนับสนุน จะมีเพียงเล็กน้อย แต่จะควบคุมการทำงานหรือเนื้องานอย่างใกล้ชิดมากกว่า ทั้งนี้การสื่อสารกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะมีช่องทางน้อยและมักเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว

2.2. แบบขายความคิด (Selling : S2) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์สูงกล่าวคือ ผู้นำแบบนี้นอกจากจะให้คำแนะนำและชี้แนะแล้วยังให้การสนับสนุนผู้ตามให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ผู้นำจะมีการสื่อสารกับผู้ตามมากขึ้น รวมทั้งการแสดงออกทางด้านความสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น การให้คำชม การกระตุ้นความคิดโดยการแนะนำ เป็นต้น

2.3. แบบให้มีส่วนร่วม (Participation : S3) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงานต่ำแต่มุ่งความสัมพันธ์สูง กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะลดบทบาทในการชี้แนะและควบคุมลง แต่จะให้การสนับสนุนส่งเสริมความคิดของผู้ตาม รวมถึงการให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.4. แบบมอบหมายงานหรือมอบอำนาจ (Delegating : S4) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งงาน และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ กล่าวคือ ผู้นำจะไม่มีคำสั่งและลดการสนับสนุนไปทั้งนี้ ผู้นำจะมอบอำนาจในการทำงานหรือมอบหมายงานแก่ผู้ตาม โดยผู้ตามจะมีอำนาจในการตัดสินใจและอิสระในการทำงานเต็มที่ทุกอย่างไม่นอกจากแบบของภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ทฤษฎีนี้ยังคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ โดยที่สถานการณ์เหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของวุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งแบ่งได้ 2 อย่าง คือ 1) วุฒิภาวะในเรื่องงาน หมายถึง ผู้ตามจะมีความสามารถมีทักษะในการทำงานและได้รับการฝึกอบรม 2) วุฒิภาวะในเรื่องจิตวิทยาของผู้ตาม

หมายถึง ผู้ตามจะแสดงออกถึงความเต็มใจมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับในคุณสมบัติของตนเอง และความสามารถที่จะรับผิดชอบในการทำงาน รวมทั้งประสบการณ์ของผู้ตามหรือของกลุ่มคนในองค์การ

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการจะมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้นำจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ แล้วพิจารณาเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามสถานการณ์นั้นๆ เพื่อจะได้นำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Leadership Behavior)

ในระหว่างช่วงปลายทศวรรษ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการหรือกิจกรรมของผู้นำที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งเรียกว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีการพิจารณาว่า พฤติกรรมใดบ้างที่ทำให้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ และยึดเอาพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ แล้วบรรลุผลได้เช่นกัน เป็นหลักการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ถือเป็นกลุ่มริเริ่มบุกเบิก ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัย โอไฮโอ สเตท (The Ohio State University Studies) การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Research Studies) และทฤษฎีภาวะผู้นำของ เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) หรือที่เรียกว่า ตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) โดยทั้งสามแนวคิดมีความคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกันซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น. 155)

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ สเตท (The Ohio State University Studies) เมื่อปีค.ศ. 1945 สถาบันวิจัยธุรกิจ มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (Ohio State Leadership studies) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดย ฮอลพิน (Halpin) ไวน์เนอร์ (Winer) และสตอกดิลล์ (Stogdill) โดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งความสำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการสื่อสารซึ่งเป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้นำสู่ผู้ตาม การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานและการจัดตารางการทำงาน เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration Dimension) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับของผู้ตามที่มีต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับในความคิด ความรู้สึก สร้างความไว้วางใจต่อกัน แสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ มีการ

ติดต่อสื่อสารทั้งสองทาง พยายามแสวงหาคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้ตามเพื่อการตัดสินใจสำคัญของตน แสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Studies) เมื่อประมาณปี ค.ศ.1946 สถาบันวิจัยทางสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเช่นกัน โดย เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1961 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550, น. 170) ได้เริ่มศึกษาว่าทำอย่างไรจึงจะจัดการกับความพยายามของบุคคลเพื่อให้วัตถุประสงค์ด้านการผลิตและความพอใจสำเร็จได้อย่างดีที่สุด ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำแสดงพฤติกรรมออกมาใน 2 รูปแบบ คือ

2.1 ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production - Centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่นำไปสู่ผลผลิต ได้แก่พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานงานที่เข้มงวด การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2.2 ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee - Centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ตามด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมออกด้วยความไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อผู้ตามเพื่อให้ผลิตผลงานออกมาสูง

3. ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (The Leadership Grid Theory) ในปี ค.ศ. 1964 เบลค และมูตัน แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส (Blake and Mouton, 1964, pp. 10 – 12 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2544, น. 226) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำโดยยึดหลักว่า ผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญทั้งด้านบุคคลและด้านการผลิต เขาได้สร้างตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid) ขึ้นเพื่อศึกษาแบบของผู้นำซึ่งจำแนกมิติของผู้นำเป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) มิติผู้นำที่มุ่งงานหรือคำนึงถึงผลผลิต (Concern for production) 2) มิติผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงคน (Concern for people) ผลจากการศึกษาวิจัยของ เบลค และมูตัน ได้แบ่งผู้นำเป็น 5 แบบ ดังนี้

3.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน หรือแบบ 9, 1 (Task Management) เป็นผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานไม่สนใจบุคคล ใช้อำนาจเผด็จการและควบคุม

3.2 ผู้นำแบบชุมนุมผู้สร้างสรรค์หรือแบบ 1, 9 (Country Club Management) เป็นผู้นำที่มุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ สนใจปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ

3.3 ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย หรือแบบ 1, 1 (Impoverished Management) เป็นผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและไม่สนใจงาน

3.4 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีมหรือแบบ 9, 9 (Team Management) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งงานและคนสูงมาก ผู้นำจะใช้เป้าหมายเป็นศูนย์กลางเพื่อให้งานมีทั้งปริมาณและคุณภาพ

3.5 ผู้นำแบบทางสายกลาง หรือแบบ 5, 5 (Middle of the road Management) เป็นผู้นำที่มุ่งมั่นในการทำงานและมุ่งบุคคลในระดับปานกลาง ผลงานจึงมีในระดับปานกลาง

จากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมสรุปได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือการเน้นศึกษาพฤติกรรมผู้นำว่ามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งที่งานหรือมุ่งที่คนส่วนความแตกต่างกัน การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนจะพิจารณาภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้นคือการเป็นผู้นำแบบมุ่งงานหรือแบบมุ่งคน ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำที่ มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตทและทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ เบลค และมูตัน นั้นจะจำแนกพฤติกรรมผู้นำซึ่งระบุว่าผู้นำอาจมีทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนได้

1.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership)

เบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 2003 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2553, น. 14-16) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มารวมเข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า ตัวแบบของภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership) โดยเริ่มจากภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire leadership : LF) ซึ่งเป็นผู้นำที่นับได้ว่ามีประสิทธิผลต่ำที่สุดหรือไร้ประสิทธิผลหรือเป็นบุคคลที่ขาดภาวะผู้นำ (Non - Leadership) และในขั้นที่สูงขึ้นของผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้นำจะมีบทบาทมากขึ้นตามลำดับจากผู้นำที่มีการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management By Exception : MBE - P) มาสู่การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management By Exception : MBE - A) เมื่อผู้นำเป็นฝ่ายที่รุกมากขึ้นในเรื่องการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยมีผลงานที่ได้ตามข้อตกลงระหว่างกัน ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น ซึ่งเรียกว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) และจากระดับขั้นทั้ง 3 ขั้นนี้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ส่วนระดับที่ผู้นำจะมีประสิทธิผลมากที่สุดก็คือภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมทั้ง 4 อย่าง (4I'S) ที่มีประสิทธิผลมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charismatic or Idealized Influence) การสร้างแรงดลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) ผู้นำสามารถกระตุ้นดลใจแก่ผู้ตามในการเพิ่มระดับความต้องการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่เกินความคาดหมายได้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้ ผู้นำจะพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม โดยผ่านการมอบหมายงานหรือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)

ต่อมา แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio 2006, p. 1) ได้แยกการสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ออกเป็น 2 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (Idealized Influence: Attribute: IA) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Idealized Influence: Behavior: IB) ซึ่งอธิบายแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศรัทธา เป็นนักพัฒนาเป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ

1.1 การสร้างบารมีหรืออิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charismatic or Idealized Influence: II or CL) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ก็เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ตามเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้านคือ

1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ (Idealized Influence: Attribute: IA) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความไว้วางใจ ให้การช่วยเหลือและสอนให้ครูมีความภูมิใจในตัวเอง เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูมีความเชื่อมั่น ศรัทธาและนับถือตนเอง

1.1.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม (Idealized Influence: Behavior: IB) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถเป็นศูนย์รวมของความเชื่อมั่น ศรัทธาในการตัดสินใจอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจต่างๆ ที่มีอยู่

1.2 การสร้างแรงดลใจ (Inspirational Motivation : IM) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ ที่แสดงออกด้วยการใช้แรงจูงใจสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ โดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งผู้นำจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน จึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่า เป้าหมาย

และผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จอยู่ได้

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือของผู้นำหรือขององค์กร โดยผู้นำจะสร้างความรู้สึกรำคาญใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม และให้การสนับสนุน หากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตนหรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration : IC) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น เช่น สู่ระดับการนับถือตนเอง (self - esteem) โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อเพิ่มการเรียนรู้และความกล้ารวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตาม

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามที่คาดหวังโดยผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยน เสริมแรงอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และทำให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทรวมทั้งตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามบอกถึงวิธีการที่ผู้ตามจะได้รับการแลกเปลี่ยนเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามที่กำหนดซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

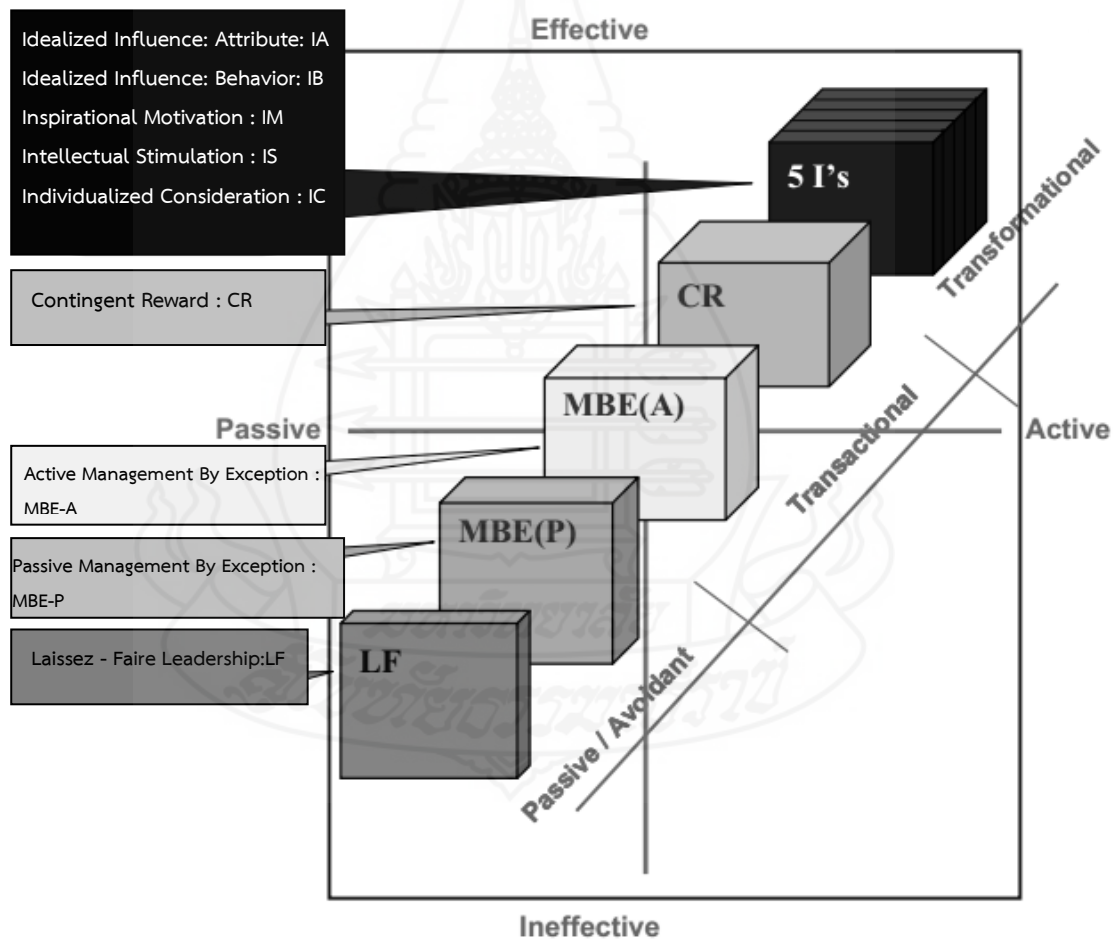
2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยถ้าหากผู้ตามใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ผู้นำแบบนี้จะทำเงื่อนไขข้อตกลงว่า หากผู้ตามทำสำเร็จตามที่ตนต้องการแล้วจะได้รับอะไรตอบแทนบ้างตามเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management By Exception : MBE-A) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นหรือทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานโดยมีการกำกับอย่างใกล้ชิดว่าลูกน้องได้ทำผิดหรือฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่หากตรวจสอบพบจะใช้มาตรฐานเข้าแก้ไขโดยทันที

2.3 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management By Exception : MBE-P) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่ใช้วิธีการทำงานแบบเดิมและปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิมตราบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล แต่จะเข้าไปแทรกแซงก็ต่อเมื่อ มีสิ่งผิดพลาด

เกิดขึ้นหรือการทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งจะใช้วิธีตำหนิ ลงโทษ โดยไม่มีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าหากตรวจสอบพบผู้นำก็จะใช้มาตรการเข้าแก้ไขโดยทันที

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Non - Transactional Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกแบบไม่ใส่ใจต่อการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะสถานการณ์การทำงานจะเป็นเช่นไรก็จะไม่สนใจ ไม่ตัดสินใจสั่งการ ไม่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดแรงจูงใจและไม่รับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงเปรียบเสมือนกับว่าขาดภาวะผู้นำ (Non - Leadership) ซึ่งมีองค์ประกอบเดียวคือ การบริหารงานแบบเสรีนิยม (Laissez - Faire Leadership : LF) โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ หาตัวไม่พบเมื่อต้องการพบตัว หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้น ชอบหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ไม่ใส่ใจการร้องขอให้ช่วยเหลือ หลีกเลี่ยงการแก้ไข้ปัญหา จนทำให้ปัญหาเรื้อรังไม่ใส่ใจกับการปฏิบัติงานของผู้ตาม ไม่สนใจว่าใครจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไร เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ที่มา: ปรับปรุงจาก Bass and Avolio. (2006). Multifactor Leadership Questionnaire.

Feedback Report. p. 1. Melbourne, Australia: MLQ Pty.

นอกจากนี้ ทิชซีและดีเวนนา (Tichy and Devanna, 1990 อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์, 2550, น. 24 -25) ได้อธิบายว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข มีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในคนอื่น ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะชี้ให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนี้จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียนและจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความไม่แน่นอน ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

นอกจากนี้ ลิปพิทท์ (Lippitt, 1969 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2545, น. 74 – 75) ได้บอกลักษณะของผู้นำแบบเสรีนิยมว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานที่แน่นอน ถ้าเห็นชัดว่าไม่ขัดต่อระเบียบยอมให้เปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ไปได้ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาได้ง่าย ๆ
 2. ทำงานโดยปล่อยอะไรต่อมิอะไรไปตามเรื่อง ไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฎเกณฑ์ กฎระเบียบปฏิบัติ จึงมักไม่มีใครจะยุ่งกับใคร ผู้ใต้บังคับบัญชาคงใคร่ทำอะไรก็ได้
 3. ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 4. ไม่มีการประเมินผลงาน ขาดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
- จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในทฤษฎีภาวะผู้นำแบบที่มีพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership) ของ แบลส และ อโวลีโอ เป็นแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพผู้ตามและทำให้การบริหารจัดการองค์กรต่างๆ สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้ และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จึงใช้แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบที่มีพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership) ของ แบลสและอโวลีโอ มากำหนดตัวแปรเพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549, น. 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวก

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550, น. 64) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดี และตอบแทนคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551, น. 56) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือ และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนทำกระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากการที่ทำงานมีคุณค่า และนำภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อภิชาติ ภูพานิช (2551, น. 71) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานอันเป็นผลมาจากปัจจัย หรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญการได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะลักษณะของงานหรือสภาพการทำงานที่มีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำห้องอาหารที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน การมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานโดยการทำงานที่ประสบความสำเร็จและการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจและความสนุกสนานกับชีวิตและการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ประโยชน์ของการมีความสุขในการทำงาน

การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการศึกษาที่บุคคลมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้คนที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก การมีความสุขในการทำงานอาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากเท่าที่บุคคลแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ่งเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลที่ได้รับกลับมามากมายมหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร การบริหารจัดการและต่อบุคลากร เบญจวรรณ มาลัย รุ่งสกุล (2552, น. 21) ได้สรุปประโยชน์ของการมีความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้

2.2.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น
2. การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด
3. การมีความสุขในการทำงานทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มีความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าและชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูด ในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนรู้สึกดี และจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ
4. การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่า และหายป่วยเร็วกว่า
5. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร

6. การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

7. การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

8. การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2.2.2 ประโยชน์ต่อการบริหาร

1. การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน ทำให้องค์การเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

3. การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์การดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

5. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

6. การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

7. การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเอง และครอบครัว

2.2.3 ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

1. การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

2. การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3. การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้
ดีขึ้น

4. การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้
สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของ
ตนเอง

5. การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึก
ถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

6. การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับ
ตัวเอง ที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

จะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์อย่าง
มากมาย โดยสามารถสรุปความสำคัญของความสุขในการทำงานได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ใน
การทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลา
งานและลดการมาสาย ความสุขในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมี
ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจะทำให้
หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานไว้
ดังนี้

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพรทิพย์ อัยยิมานันท์

พรทิพย์ อัยยิมานันท์ (2547, น. 123) ได้กล่าวถึง “ความสุข” ไว้ว่า ความสุข
ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ หมายถึง มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง
เลือกทำสิ่งต่างๆได้ตามที่ตัวเองต้องการไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ

2. การมีความสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้
กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด

3. การมีจิตใจที่สงบ หมายถึง มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหวความเปลี่ยนแปลงต่างๆ
สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี

4. การพัฒนาตน หมายถึง มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึก
ว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา

5. การคิดเชิงบวก หมายถึง ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดีที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค
6. การมีสุขภาพกายและจิตที่ดี หมายถึง รู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ตนทำ ร่าเริงแจ่มใส ไม่เจ็บป่วยบ่อยๆ
7. การกระตือรือร้นทำสิ่งต่างๆ หมายถึง สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ ได้รับผิตชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้
8. การรับรู้ถึงความสำเร็จ หมายถึง ได้ในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น
9. การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี หมายถึง รู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนทำ พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร การรู้สึกภูมิใจใน
10. การกระทำของตน หมายถึง มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตนรู้สึกว่ามีค่า

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของการ์วินและมาร์สัน (Gavin and Mason)

การ์วินและมาร์สัน (Gavin and Mason, 2004 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549, น. 70) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550, น. 12) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้าง แรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจึงต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้อง อุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติกิจกรรมหนึ่ง เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลที่ ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรม ของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของประพนธ์ ผาสุกยี่ด

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (อังกูใน ชาญววิทย วสันต์ธนารักษ์, 2553, น. 47) สถาบัน ส่งเสริมความรู้เพื่อสังคม ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ

1. งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดง ศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ เพียงใด

2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ เพียงใด

3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการ ทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร

4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด

2.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ ไดเนอร์

ไดเนอร์ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, น. 35) อธิบายว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่ หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.3.6 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ แมนเนียน

แมนเนียน (Manion, 2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 116) ได้กล่าวไว้ถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาที่ดีต่อกัน
2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่

เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ผลจากการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกก่อให้เกิดสภาพที่พอใจ และทำให้มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ ไดเนอร์ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, น. 35) มาอธิบายความสุขในการทำงานในการศึกษารุ่นนี้ ตามแนวคิดของ ไดเนอร์ ที่เชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน เป็นการรับรู้ ความคิดเห็น และความเข้าใจของบุคคลจากข้อมูลที่แต่ละบุคคลเก็บสะสมมาจากประสบการณ์การทำงานในอดีตที่ผ่านมาอันเป็นผลจากการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และมีชีวิตอย่างมีความสุข

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ปรีชา ทศน์ละไม (2549, น. 100-110) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 โดยภาพรวม มี

แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล แส নয়ศบุญเรือง (2549, น. 112-115) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยภาพรวมการปฏิบัติสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับพฤติกรรมมากโดยด้านการกำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง

พัชรี จิรจรัสชัย (2548, น. 44-46) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของแบสและอโวลีโอ โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับมาก และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโอวานนี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่ต้องมีขณะที่เป็นผู้นำ สิ่งซึ่งแสดงความรู้สึกทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร และสิ่งที่มีมาก่อนในตัวผู้นำ ตามลำดับ และด้านทักษะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาด พบว่า ระดับ

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ เซอร์จิโอวานนี โดยภาพรวม พบว่า การรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ลักษมี สุกดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555, น. 95) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามลำดับ ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 48.2

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, น. 86-87) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ด้านความสุขในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงานและความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ขณะที่ ความรู้สึกทางลบ ซึ่งอยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ปัจจัยสุขภาพกับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านสุขภาพสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านสุขภาพจิต และด้านสุขภาพกาย ความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก ซึ่งปัจจัยคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ส่วนปัจจัยผลลัพธ์ที่คาดหวัง และปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ตามลำดับ

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555, น. 381) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์โดยภาพรวม พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสุขเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และ ความสุขที่ทราบว่ามิได้เห็นคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้โดยภาพรวมอาจารย์และบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการยอมรับนับถือตำแหน่งงาน

พรพนา พัชรรักษา (2554, น. 24) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อารมณ์ /ความรู้สึกเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ส่วน อารมณ์ /ความรู้สึกเชิงลบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนรวม ค่าตอบแทนและ แผนกที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ งานผู้ป่วยหนักต่างจากแผนกอื่น ๆ ในขณะที่กลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ สถานภาพสมรส และลักษณะการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคลและยุพิน อังสุโรจน์ (2547, น. 253) ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐอยู่ใน ระดับสูง และความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดักเวิร์ธ (Duckworth, 2005 อ้างถึงใน สุภาพรณ น้อยเมธ, 2551, น. 56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจพื้นฐานของผู้บริหาร ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำกับอำนาจของผู้นำที่ใช้เป็นประจำใช้แนวคิดของเฮอร์เชย์, บลินชาร์ต และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard and Johnson, 2001) เบนซิงเกอร์ (Benzinger, 1982) โดยผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้แบบวิเคราะห์ข้อมูลที่แก้ไขของเฮอร์เชย์ การใช้อำนาจของตัวเองการเข้าใจการใช้อำนาจของผู้มีส่วนร่วม พบว่า ในการใช้อำนาจพื้นฐานทั้ง 7 แหล่งอำนาจ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของกากรีส (Argyri, 1999) เช่น ความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ผู้นำอาจจะอยู่ในอันตรายหากใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการไม่ใช้อำนาจพื้นฐานทั้งหลายอย่างเต็มที่ศักยภาพ ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่เรียนรู้ เพื่อสังเกตพื้นฐานอำนาจทั้งหลายได้ดีขึ้นแล้ว พัฒนาการความชำนาญในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ และนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานบริหาร

แมคกี (Mackey, 2007 อ้างถึงใน สุภาพรณ น้อยเมธ, 2551, น. 57) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากโรงเรียนแฮร์ริสัน มหาวิทยาลัยแนบราสกา เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ในเมืองดีโอเรียน รัฐอิลลินอยด์ โดยศึกษาจากปัจจัยคือผู้บริหาร ครู และผู้พิชัญวิจัยภาษา เกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ และความสามารถของผู้เรียน

นีล (Neal, 2007 อ้างถึงใน สุภาพรณ น้อยเมธ, 2556, น. 57) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤตการณ์ความรุนแรง ในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา รัฐอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา ระหว่างเกิดวิกฤตการณ์ และหลังเกิดวิกฤตการณ์ พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารโดยแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจ และกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

บัลดีโก (Baldygo, 2003 อ้างถึงใน โกสินธ์ พรหมเสนา, 2556, น. 48) ได้ศึกษาเรื่องการถ่ายทอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยชุมชนในอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามในการถ่ายทอดภาวะผู้นำตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาจำนวน 122 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของแบสและอโวลีโอ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับรองลงมาและการสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้นำระดับสูงจะเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับรองลงมาซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างตึระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จของงานประสิทธิภาพของผู้นำและความพึงพอใจในตัวผู้นำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีวิธีดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 69 คน ได้แก่

- 1.1 โรงเรียนชุมชนบ้านใต้ จำนวน 12 คน
- 1.2 โรงเรียนวัดราษฎร์เจริญ จำนวน 11 คน
- 1.3 โรงเรียนบ้านท้องนายปาน จำนวน 3 คน
- 1.4 โรงเรียนบ้านมะเดื่อหวาน จำนวน 6 คน
- 1.5 โรงเรียนบ้านโกลกหล้า จำนวน 12 คน
- 1.6 โรงเรียนวัดสมัยคงคา จำนวน 10 คน
- 1.7 โรงเรียนบ้านหาดรีน จำนวน 7 คน
- 1.8 โรงเรียนบ้านศรีธนู จำนวน 8 คน

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมดโดยไม่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 2006, p. 1) เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 26 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ | ข้อที่ 4, 7, 11, 15, 19 |
| 2.2 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม | ข้อที่ 5, 8, 12 |
| 2.3 การสร้างแรงคลใจ | ข้อที่ 6, 9, 13, 16, 20, 29 |
| 2.4 การกระตุ้นการใช้ปัญญา | ข้อที่ 10, 21, 23, 26, 27 |
| 2.5 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน | ข้อที่ 14, 17, 18, 22, 24,
25, 28 |

โดยกำหนดความหมายค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักดังนี้

- 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่เคยแสดงพฤติกรรม
- 2 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมนานๆ ครั้ง
- 3 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมบางครั้ง
- 4 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง
- 5 หมายถึง ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมสม่ำเสมอ

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, น. 35) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคำถาม จำนวน 18 ข้อ แบ่งตามประเด็น ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต ข้อที่ 30, 32, 34, 37, 39, 40
2. ความพึงพอใจในงาน ข้อที่ 31, 35, 43, 46
3. อารมณ์ทางบวก ข้อที่ 33, 36, 42, 45, 47
4. อารมณ์ทางลบ ข้อที่ 38, 41, 44

โดยกำหนดความหมายค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักดังนี้

- 1 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน

3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำ และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายเนื้อหา

3.2 กำหนดโครงสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม

3.3 ร่างข้อคำถามแต่ละข้อตามประเด็นที่กำหนด เรียงข้อคำถามและจัดรูปแบบของแบบสอบถาม พร้อมเขียนคำชี้แจงการตอบของแต่ละตอนไว้อย่างครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.5 ปรับปรุงเครื่องมือตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ข้อเสนอแนะ

3.6 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (validity) ด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (Index of items Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 พบว่าแบบสอบถามทุกข้อของทั้ง 2 ตอนมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.7 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ แล้วนำไปทดลอง (tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านหาดงาม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 คน ครูโรงเรียนบ้านปลายแหลม อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 คน ครูโรงเรียนบ้านแหลมหอย อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 10 คน

3.8 นำข้อมูลที่ได้รับมาหาค่าความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.85

3.9 ปรับปรุงแบบสอบถามตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในการอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองตามโรงเรียนเป้าหมาย และนัดหมายวันรับแบบสอบถามกลับ

4.3 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามจำนวน 69 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 121) ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำ ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำ ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำ ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำ ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมตามแบบภาวะผู้นำ ในระดับน้อยที่สุด

5.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อและรายด้าน โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 121) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน ในระดับมากที่สุด
 3.50-4.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน ในระดับมาก
 2.50-3.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง
 1.50-2.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน ในระดับน้อย
 1.00-1.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน ในระดับน้อยที่สุด

5.4 แบบสอบถามตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่และเรียบเรียงเป็นความเรียง

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยกำหนดเกณฑ์ สำหรับแปลความหมายตามแนวทางของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, น. 144) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า .08 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า .06 - .79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า .04 - .59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า .02 - .39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า .19 ลงไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

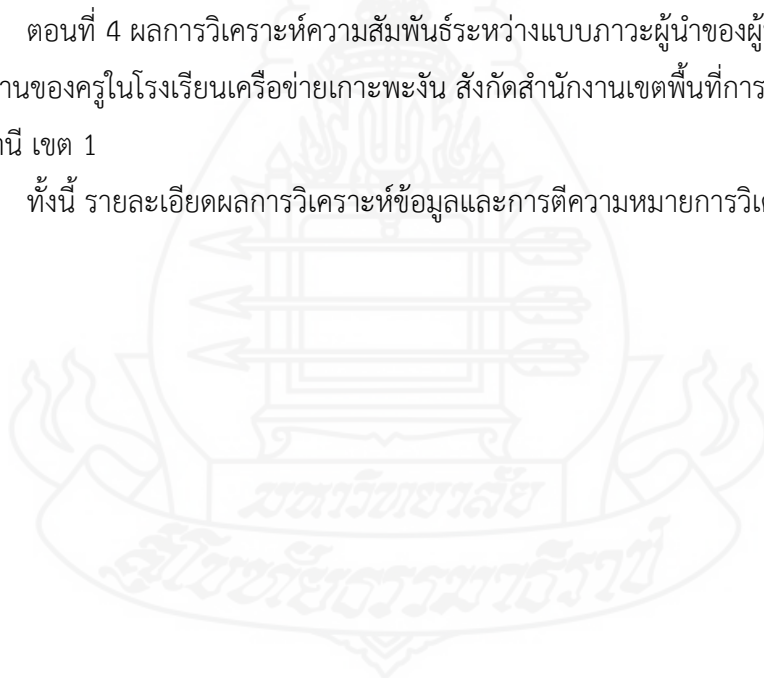
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ทั้งนี้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการตีความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	30.43
หญิง	48	69.57
รวม		100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	65	94.20
สูงกว่าปริญญาตรี	4	5.80
รวม		100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	27	39.13
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	42	60.87
รวม		100.00

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.57) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 94.20) และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 60.87)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1

การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ	3.54	.51	มาก
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม	3.53	.55	มาก
3. ด้านการสร้างแรงตลใจ	3.53	.42	มาก
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.36	.54	ปานกลาง
5. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	3.23	.52	ปานกลาง
รวม	3.44	.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน มีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ($\mu = 3.54$, $\sigma = .51$) ลำดับรองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม และ ด้านการสร้างแรงตลใจ ($\mu = 3.53$, $\sigma = .55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($\mu = 3.23$, $\sigma = .52$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ

รายการข้อความ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารทำให้ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจในการบริหารงานของตน	3.55	.88	มาก
2. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	3.52	.90	มาก
3. ผู้บริหารชี้แนะให้ครูในโรงเรียนรู้สึกมีความภูมิใจในตัวเอง และในงานที่ปฏิบัติ	3.52	.90	มาก
4. ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.18	1.40	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสอนให้ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในวิชาชีพและมีความนับถือตนเอง	3.76	.87	มาก
รวม	3.54	.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน มีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสอนให้ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในวิชาชีพและมีความนับถือตนเอง ($\mu = 3.76$, $\sigma = .87$) ลำดับรองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจในการบริหารงานของตน ($\mu = 3.55$, $\sigma = .88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\mu = 3.18$, $\sigma = 1.40$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม

รายการข้อความ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากครูในโรงเรียน	3.57	.89	มาก
2. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลด้านศีลธรรม/จริยธรรม	3.37	.98	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจต่าง ๆ ที่มีอยู่	3.63	.74	มาก
รวม	3.53	.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน มีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจต่างๆ ที่มีอยู่ ($\mu = 3.63$, $\sigma = .74$) ลำดับรองลงมาผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากครูในโรงเรียน ($\mu = 3.57$, $\sigma = .89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลด้านศีลธรรม/จริยธรรม ($\mu = 3.37$, $\sigma = .98$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการสร้างแรงคลใจ

รายการข้อความ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและให้กำลังใจว่าครูในโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.59	.94	มาก
2. ผู้บริหารได้กล่าวชมเชยครูในที่ประชุมเมื่อทำงานสำเร็จ	3.40	1.12	ปานกลาง
3. ผู้บริหารได้กระตุ้นจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.65	.90	มาก
4. ผู้บริหารได้แนะนำให้ครูในโรงเรียนตั้งจุดมุ่งหมายความสำเร็จในการทำงาน	3.55	.86	มาก
5. ผู้บริหารแนะนำครูในโรงเรียนตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงซึ่งมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ	3.68	.77	มาก
6. ผู้บริหารยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของครูในโรงเรียน	3.28	.85	ปานกลาง
รวม	3.53	.42	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน มีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารด้านการสร้างแรงคลใจ ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารแนะนำครูในโรงเรียนตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงซึ่งมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ($\mu = 3.68$, $\sigma = .77$) ลำดับรองลงมาผู้บริหารได้กระตุ้นจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\mu = 3.65$, $\sigma = .90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของครูในโรงเรียน ($\mu = 3.28$, $\sigma = .85$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้
ปัญหา

รายการข้อคำถาม	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหลักฐานอ้างอิง	3.08	.98	ปานกลาง
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและการทำงาน	3.15	1.06	ปานกลาง
3. ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น	3.60	.92	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ และพยายามแก้ปัญหาจากมุมมองต่างๆ	3.60	.92	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเอง	3.21	.87	ปานกลาง
รวม	3.36	.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน มีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับมาก มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ และพยายามแก้ปัญหาจากมุมมองต่างๆ ($\mu = 3.60$, $\sigma = .92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหลักฐานอ้างอิง ($\mu = 3.08$, $\sigma = .98$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมุ่ง
ความสัมพันธ์เป็นรายคน

รายการข้อความ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	3.47	.93	ปานกลาง
2. ผู้บริหารรับฟังเรื่องต่างๆ ของครูในโรงเรียนอย่างตั้งใจ	3.27	.92	ปานกลาง
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลมากกว่าที่จะปฏิบัติเหมือนกันในฐานะที่เป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	3.08	1.02	ปานกลาง
4. ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูในโรงเรียนก่อนมอบหมายงาน	3.42	.82	ปานกลาง
5. ผู้บริหารทำให้ครูในโรงเรียนสนใจในการพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง	3.00	1.09	ปานกลาง
6. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคล	2.86	1.11	ปานกลาง
7. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำแก่ครูในโรงเรียน	3.47	.77	ปานกลาง
รวม	3.23	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน มีแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล และผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำแก่ครูในโรงเรียน ($\mu = 3.47$, $\sigma = .93$) ลำดับรองลงมาผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูในโรงเรียนก่อนมอบหมายงาน ($\mu = 3.42$, $\sigma = .82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นได้แก่ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคล ($\mu = 2.86$, $\sigma = 1.11$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี
เขต 1

การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.8-4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ความสุขในการทำงานของครู	μ	σ	ระดับ
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.25	.77	ปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงาน	3.26	.88	ปานกลาง
3. อารมณ์ทางบวก	3.16	.83	ปานกลาง
4. อารมณ์ทางลบ	3.45	.87	ปานกลาง
รวม	3.28	.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน
ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ
ปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ด้านอารมณ์ทางลบ ($\mu = 3.45, \sigma = .87$)
ลำดับรองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\mu = 3.26, \sigma = .88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น
ได้แก่ ด้านอารมณ์ทางบวก ($\mu = 3.16, \sigma = .83$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต	μ	σ	ระดับ
1. ท่านดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง	3.44	.55	ปานกลาง
2. ท่านเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว	3.36	.83	ปานกลาง
3. การดำเนินชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังและความตั้งใจ	3.26	.97	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของท่านมีความสุข	3.18	.69	ปานกลาง
5. ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่	3.17	.76	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	3.10	.82	ปานกลาง
รวม	3.25	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของท่านมีความสุข ($\mu = 3.18$, $\sigma = .69$) ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ($\mu = 3.17$, $\sigma = .76$) ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ ($\mu = 3.10$, $\sigma = .82$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน ด้านความพึงพอใจในงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3.34	.66	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	3.28	1.16	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย	3.42	.91	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบ ส่วนตัวของท่าน	3.00	.82	ปานกลาง
รวม	3.26	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต1 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับท้าย คือ ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน ($\mu = 3.34$, $\sigma = .66$) ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\mu = 3.28$, $\sigma = .34$) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน ($\mu = 3.00$, $\sigma = .82$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน ด้านอารมณ์ทางบวก

ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก	μ	σ	ระดับ
1. ท่านรู้สึกเป็นสุขต่อการทำงาน	3.31	.81	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน	3.21	.80	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะ ทำงาน	3.27	.70	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกเลื่อมใสศรัทธาในงานที่ตนเองได้ กระทำ	3.20	.91	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ ของงานที่ท่านทำ	2.81	.95	ปานกลาง
รวม	3.16	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต1 ด้านอารมณ์ทางบวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าข้ออื่น 3 ลำดับท้าย คือ ท่านรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ($\mu = 3.21, \sigma = .80$) ท่าน รู้สึกเลื่อมใสศรัทธาในงานที่ตนเองได้กระทำ ($\mu = 3.20, \sigma = .91$) ท่านรู้สึกรับรู้ถึงความดีงามและ คุณประโยชน์ของงานที่ท่านทำ ($\mu = 2.81, \sigma = .95$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่าย
เกาะพะงัน ด้านอารมณ์ทางลบ

ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ	μ	σ	ระดับ
1. ท่านรู้สึกซึมเศร้าจิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้งเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันหรือไม่ซื่อสัตย์	3.50	1.02	ปานกลาง
2. ท่านต้องการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่มีผิดพลาดให้ดีขึ้น เพื่อให้ตนเองมีความสุข	3.23	.71	ปานกลาง
3. ท่านต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเพื่อนครู	3.63	.90	มาก
รวม	3.45	.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต1 ด้านอารมณ์ทางลบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ ท่านต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเพื่อนครู ($\mu = 3.63$, $\sigma = .90$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกซึมเศร้าจิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้งเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกัน หรือไม่ซื่อสัตย์ ($\mu = 3.50$, $\sigma = 1.02$) ท่านต้องการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่มีผิดพลาดให้ดีขึ้น เพื่อให้ตนเองมีความสุข ($\mu = 3.23$, $\sigma = .71$)

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน เป็นการนำผลจากส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาดำเนินการการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coorelation) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

แบบภาวะผู้นำ	ความสุขในการทำงาน				รวม
	ความพึงพอใจในชีวิต	ความพึงพอใจในงาน	อารมณ์ทางบวก	อารมณ์ทางลบ	
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ	.007	.096	-.199	-.241*	-.161
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม	-.105	.097	-.036	-.269*	-.075
3. ด้านการสร้างแรงคลใจ	.096	.467**	.326**	-.045	.327**
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.258*	.534**	.423**	.170	.548**
5. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน	.580**	.384**	.529**	-.081	.510**
รวม	.047	.177	-.020	.033	.091

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ($r = .091$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($r = -.241^*$)

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($r = -.269^*$)

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการสร้างแรงดลใจ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของครู โดยมีความสัมพันธ์มีเชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับอารมณ์ทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .467^{**}$ และ $.326^{**}$ ตามลำดับ)

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของครู โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .534^{**}$ และ $.423^{**}$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความพึงพอใจในชีวิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($r = .258^*$)

แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางบวก ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .580^{**}$ และ $.529^{**}$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .326^{**}$)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.1.2 เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.2 วิธีดำเนินการ

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 8 โรงเรียน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 69 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ แบล และอวลิโอ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของไดเนอร์ และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และแบบสอบถามตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดย

การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อและรายด้าน แบบสอบถามตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1.3.1 โดยภาพรวมครูมีความคิดเห็นว่าคุณภาพภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม และ ด้านการสร้างแรงตลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนตามลำดับ

1.3.2 ความสุขในการทำงานของครู ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 โดยภาพรวมแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการสร้างแรงตลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

2. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต1 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ไม่แนะนำและช่วยครูในแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแต่ผู้บริหารจะใช้วิธีการจับผิด การตำหนิ การลงโทษในสิ่งที่ครูในโรงเรียนทำผิดและผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่เสมอภาค ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าผู้บริหารเลือกปฏิบัติตามแต่ละบุคคลมากกว่าที่จะปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) ที่ระบุว่า สภาวะผู้นำการกำหนดสถานการณ์เฉพาะที่จะทำให้ผู้นำมี

คุณลักษณะที่มีประสิทธิผล และเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงปัจจัยสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมขณะนั้น ที่มีอิทธิพลและมีผลต่อประสิทธิผลของผู้นำหรือมีอำนาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำ การเป็นผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และการที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นก็ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมที่สุด ซึ่งในการที่จะปรับตัวเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมนั้น จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบในการเลือกรูปแบบของผู้นำให้ตรงกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชร จิรจรัสชัย (2548, น. 44-46) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู ตามแนวความคิดของ แบลและอวลีโอ โดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสินีนาฏ โพธิ์จิณญาโน (2554, น. 107) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายในโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเพราะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจบุคคลากร ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในการสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังสอดคล้องกับเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552, น. 91) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 พบว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการที่จะกระตุ้นโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจ กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิจัยด้านความสุขในการทำงานของครู พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับแล้ว พบว่า ด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะครูได้รับมอบหมายภาระงานอื่นนอกเหนือจากการเรียนการสอนมากเกินไปทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่หลัก ทำให้ครูไม่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานและด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะครูรู้สึกเลื่อมใสศรัทธาในงานที่ตนเองได้กระทำและรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น การที่ครูไม่ได้ทำงานตรงตามสายวิชาชีพจึงทำให้มีอารมณ์ทางลบมากกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของลักษมี สุตดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555, น. 95) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง และความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ ทั้งยังสอดคล้องกับปานทิพย์ รัตนแสง (2555, น. 122) ที่ได้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้เรียนรู้จากการกระทำ และสร้างสรรค์ตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถมีความกระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ทำให้ก่อให้เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ และงานวิจัยของ กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555, น. 381) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสุขเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ และ ความสุขที่ทราบว่าผู้เห็นคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรพยาบาลได้ทำงานที่ตรงกับวิชาชีพ ซึ่งงานวิจัยทางการพยาบาลทั้ง 3 ชิ้นนั้น แสดงให้เห็นว่าการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า โดยภาพรวมแบบภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะและด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบ อาจเนื่องมาจากว่าเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำสูงทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบและการดำเนินงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยความร่วมมือของครูและบุคลากร ครูจึงลดความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อให้ตนเองมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552, น. 92) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่เน้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจและมีอิสระในการทำงาน จึงเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ สุรพงษ์ นิ้มเกิดผล (2558, น. 184) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัล องค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของภาวะผู้นำที่ดี การเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งอารมณ์ความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ การทำงานเป็นทีม การผลักดันให้เกิด การแก้ไขปัญหาอย่างมีสติปัญญา การมีเป้าหมายชีวิตที่ดีการกระตุ้นให้เกิด การกระตือรือร้นในการทำงาน และการอยากทำงานเพื่อส่วนรวม การมีความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน และการมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 2006, น. 1) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนาเป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้ตามอุทิศตนเพื่อองค์การด้วยการสร้างแรงดลใจ กระตุ้น

การใช้ปัญญา และมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่พบว่า แบบภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า แบบภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงันควรใช้ผลการวิจัยในการวางแผนพัฒนาครูให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและการทำงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และทุกข้อยกเว้น ข้อที่ต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเพื่อนครู ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ควรสนับสนุนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของครูและบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน

3.1.4 ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

จากผลการวิจัยที่พบว่า แบบภาวะของผู้นำผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของครูในภาพรวม แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงาน 2 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องความจัดให้มีการวิจัยด้านความสุขในการทำงานโดยวิธีวิจัยที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.2.2 ผู้บริหารความศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี* 20, 5 (ฉบับพิเศษ): 30-35.
- กิติ ตย์คานนท์. (2548). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย.
- โกสินธ์ พรหมเสนา. (2556). *การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). *ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. *วารสารสภาการพยาบาล* 19, 2 (เมษายน- มิถุนายน): 40- 47.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จันทิพย์ วนิชย์ถนอม. (2552). *บริษัทจัดหาความสุข*. กรุงเทพฯ: เม็ดทราย.

- เดก ฉนะสิริ. (2543). *ทำอย่างไรชีวิตจะยืนยาวและมีความสุข*. (พิมพ์ครั้งที่ 82). กรุงเทพฯ: คราฟแมนเพรส.
- ทองใบ สุดซารี. (2550). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค และความสุขในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2550). *พฤติกรรมองค์กรในการบริหารการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2547). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปรีชา ทศน์ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปานทิพย์ รัตนแสง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2547). *Leadership for Organizational Effectiveness. การบริหารคน*. 3, 24 (ตุลาคม-ธันวาคม): 65-68.

- พรพนา พัชรักษา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พร้อมบุญ สายช่างทอง. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนปริณส์รอยแยลส์วิทยาลัย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- พัชรี จิรจิรังชัย. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
กาญจนบุรี ตามการรับรู้ของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ไพศาล แสนยศบุญเรือง. (2549). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ
ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ลักขมี สุดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ทั่วไป เขตภาคกลาง. วารสารเกื้อการุณย์ 19, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 25-30.
- วีไลรัตน์ คันธวัฒน์. (2550). การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรีเขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). ภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ: การแสวงหาและแนวทางการ
พัฒนา. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ศิริมล คำนวล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฝ่า
ฟันอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมกับการพัฒนาตน กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- สมศักดิ์ กิจธนะวัฒน์. (2552). คู่มือสร้างความสุข. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. (2553). ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ
ทฤษฎี และงานวิจัย. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

- สินีนานู โพรธิชญญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายในโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.*
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สุภาพรรณ น้อยเมล์. (2556). *การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- สุมาลี วิทยรัตน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของอธิการบดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันราชภัฏในภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.*
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2558). “รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัล องค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ” *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 23, 42 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 171-191.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2553). *ภาวะผู้นำ. ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 4. นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนา ในเจ้าฟ้านักพัฒนา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีกับนักพัฒนาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.*
- เสาวรส ประเทืองชัยศรี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- อรุณ รักธรรม. (2552). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พานิช.*
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (2006). *Multifactor Leadership Questionnaire. Feedback Report. Melbourne, Australia: MLQ Pty.*



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ : รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร
สถานที่ทำงาน : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา : กศ.ด. การบริหารอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ปัจจุบัน ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. ชื่อ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจง เจริญสุข
สถานที่ทำงาน : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา : ป.ด. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ปัจจุบัน กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. ชื่อ : ดร. สมคิด นาคขวัญ
สถานที่ทำงาน : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา : กศ.ด. ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ : ปัจจุบัน กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิวังค์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัด สำนักงานบริการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-731-4689



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิวังค์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานบริการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-731-4689



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/13

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มกราคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.สมคิด นาคขวัญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิวังศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัด สำนักงานบริการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณา ตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-731-4689



ภาคผนวก ข
หนังสือขอเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0522.16 (บ) ๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดรีน

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน" อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนบ้านหาดรีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอลงความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนง จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689

ที่ ศธ 0522.16 (น) 96



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านไผ่

ด้วยนายวรรณกร วัฒนชาภิวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน" ตำบลเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนชุมชนบ้านไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689



ที่ ศท 0522.16 (บ) ๕๔

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้องนายปาน

ด้วยนายวรรณกร วนิชชาลิวังค์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสตร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน” อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนบ้านห้องนายปาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์ที่นักศึกษา 0897314689

ที่ ศธ 0522.16 (11) ๘๖



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราษฎร์เจริญ

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิงค์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสูงในการ ทำงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน” อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนวัดราษฎร์เจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรธพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689



ที่ สธ 0522.16 (บ)86

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมะเดื่อหวาน

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน” อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนบ้านมะเดื่อหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689



ที่ ศธ 0522.16 (น) 86

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านศรีธนู

ด้วยนายวรรณกร วัฒนชาติวงศ์ นักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาखाวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน” อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนบ้านศรีธนูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลาและรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689



ที่ ศษ 0522.16 (11)/๒๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสมัญคงคา

ด้วยนายวรรณกร วณิชากวีวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน” อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนวัดสมัญคงคาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689



ที่ ศธ 0522.16 (บ) / 86

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

วันที่ 30 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้าน โฉลกหล้า

ด้วยนายวรรณกร วณิชชาภิวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน" อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนบ้าน โฉลกหล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอดความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณงพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 0897314689



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

ชุดที่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
เครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 เกี่ยวกับความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงาน
บริการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงที่สุด เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ให้
การวิเคราะห์ข้อมูล

4. คำตอบของท่านจะเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

.....



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความ ตามความเป็นจริง

1. เพศของผู้ให้ข้อมูล

() ชาย	() หญิง
---------	----------
2. วุฒิการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

() ปริญญาตรี	() สูงกว่าปริญญาตรี
---------------	----------------------
3. ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้ข้อมูล

() น้อยกว่า 5 ปี	() ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
-------------------	-------------------------

ตอนที่ 2 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีลักษณะตามพฤติกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ปรากฏเพียงช่องเดียว ซึ่งค่าคะแนนในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | ผู้บริหารโรงเรียนไม่เคยแสดงพฤติกรรม |
| 2 | หมายถึง | ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมนานๆ ครั้ง |
| 3 | หมายถึง | ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมบางครั้ง |
| 4 | หมายถึง | ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง |
| 5 | หมายถึง | ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมสม่ำเสมอ |

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ				
		แสดง พฤติกรรม สม่ำเสมอ	แสดง พฤติกรรม บ่อยครั้ง	แสดง พฤติกรรม บางครั้ง	แสดง พฤติกรรม นานๆ ครั้ง	ไม่เคย แสดง พฤติกรรม
1	ผู้บริหารทำให้ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจในการบริหารงานของตน	5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจนได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและให้กำลังใจว่าครูในโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผลด้านศีลธรรม/จริยธรรม	5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารได้กล่าวชมเชยครูในที่ประชุมเมื่อทำงานสำเร็จ	5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหลักฐานอ้างอิง	5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารชี้แนะให้ครูในโรงเรียนรู้สึกมีความภูมิใจในตัวเอง และในงานที่ปฏิบัติ	5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจต่างๆ ที่มีอยู่	5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารได้กระตุ้นใจให้ครูในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการ14ทำงาน	5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล	5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารได้แนะนำให้ครูในโรงเรียนตั้งจุดมุ่งหมายความสำเร็จในการทำงาน	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ				
		แสดง พฤติกรรม สม่ำเสมอ	แสดง พฤติกรรม บ่อยครั้ง	แสดง พฤติกรรม บางครั้ง	แสดง พฤติกรรม นานๆ ครั้ง	ไม่เคย แสดง พฤติกรรม
14	ผู้บริหารรับฟังเรื่องต่างๆของครูในโรงเรียนอย่างตั้งใจ	5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในโรงเรียนแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลมากกว่าที่จะปฏิบัติเหมือนกันในฐานะที่เป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสอนให้ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในวิชาชีพและมีความนับถือตนเอง	5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงทั้งมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ	5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและการทำงาน	5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของครูในโรงเรียนก่อนมอบหมายงาน	5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารแนะนำให้ครูในโรงเรียนหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น	5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารทำให้ครูในโรงเรียนสนใจในการพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง	5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคล	5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆและพยายามแก้ปัญหาจากมุมมองต่างๆ	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำ				
		แสดง พฤติกรรม สม่ำเสมอ	แสดง พฤติกรรม บ่อยครั้ง	แสดง พฤติกรรม บางครั้ง	แสดง พฤติกรรม นานๆ ครั้ง	ไม่เคย แสดง พฤติกรรม
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเอง	5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำแก่ครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

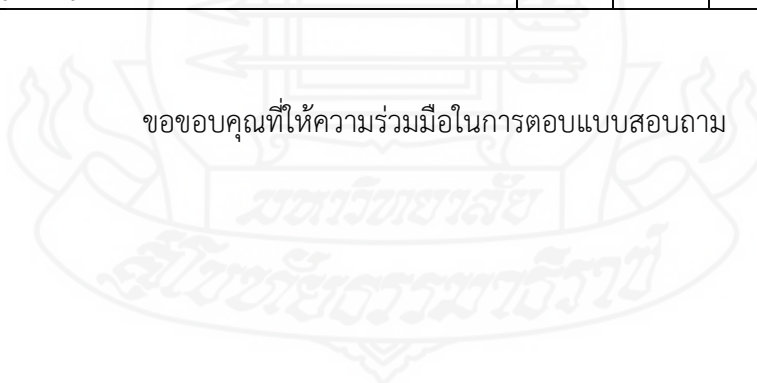
คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีระดับความสุขในการทำงาน มากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ปรากฏเพียงช่องเดียว ซึ่งค่าคะแนนในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานในระดับมาก
- 5 หมายถึง ท่านมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง	5	4	3	2	1
2	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	5	4	3	2	1
3	ท่านเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว	5	4	3	2	1
4	ท่านรู้สึกเป็นสุขต่อการทำงาน	5	4	3	2	1
5	การดำเนินชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังและความตั้งใจ	5	4	3	2	1

ข้อ	รายการ	ระดับความสุขในการทำงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	5	4	3	2	1
7	ท่านรู้สึกรื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน	5	4	3	2	1
8	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข	5	4	3	2	1
9	ท่านรู้สึกชื่นชมเศร้าใจเหตุในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้งเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกัน หรือไม่ซื่อสัตย์	5	4	3	2	1
10	ท่านมีความพึงพอใจในชีวิตที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่	5	4	3	2	1
11	ท่านรู้สึกสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1
12	ท่านต้องการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่มีผิดพลาดให้ดีขึ้น เพื่อให้ตนเองมีความสุข	5	4	3	2	1
13	ท่านรู้สึกยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน	5	4	3	2	1
14	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1
15	ท่านต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเพื่อนครู	5	4	3	2	1
16	ท่านรู้สึกเลื่อมใสศรัทธาในงานที่ตนเองได้กระทำ	5	4	3	2	1
17	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน	5	4	3	2	1
18	ท่านรู้สึกรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ท่านทำ	5	4	3	2	1

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ง

ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1
 แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายเกาะพะงัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ความสุขในการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 48.0

N of Items = 44

Alpha = .8988

ภาวะผู้นำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	267.4583	282.7216	.7110	.8953
2	268.4167	288.5035	.4071	.8975
3	268.0208	279.3400	.4827	.8957
4	268.3542	283.8506	.4264	.8966
5	268.1667	285.1206	.2761	.8981
6	267.9792	282.5315	.4029	.8966
7	268.2917	286.7642	.2233	.8986
8	267.5625	278.3364	.7206	.8941
9	268.2708	283.7762	.4510	.8964
10	268.1458	282.0847	.4444	.8962
11	268.1667	276.8227	.6229	.8942
12	268.2708	280.8400	.4688	.8959
13	268.4167	281.0142	.4017	.8966
14	268.1250	280.4947	.5249	.8955
15	267.6042	278.4570	.6627	.8943
16	268.3542	283.3825	.4750	.8962
17	268.1667	283.3759	.3978	.8967
18	268.3750	281.9415	.4058	.8966
19	268.1875	280.3258	.4418	.8961
20	268.2292	284.6485	.3075	.8977
21	268.0208	276.5740	.5660	.8946
22	268.4167	286.0355	.3221	.8975

ภาวะผู้นำ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corredted Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
23	268.0833	282.0355	.3702	.8970
24	267.5417	280.7216	.6507	.8949
25	268.1667	286.8227	.3186	.8976
26	268.2083	283.6578	.3523	.8972

ความสุข	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corredted Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	268.0625	283.1662	.3779	.8969
2	268.1667	281.3333	.4287	.8963
3	268.1875	282.7088	.3688	.8970
4	267.3958	288.4145	.3286	.8977
5	268.1250	298.7500	-.3389	.9018
6	267.9583	293.0195	.0011	.9006
7	268.3333	295.5887	-.1022	.9017
8	268.0000	290.7660	.0849	.9000
9	268.0417	299.7855	-.2798	.9031
10	268.0417	293.3599	-.0161	.9012
11	267.4583	294.5514	-.0730	.9003
12	268.1250	300.0691	-.3389	.9027
13	268.2708	292.7123	.0117	.9006
14	268.0625	293.9747	-.0379	.9003
15	268.0625	293.6343	-.0245	.9010
16	267.9375	290.0598	.1277	.8993
17	267.8958	292.4783	.0245	.9003
18	267.5625	294.5492	-.0663	.9006

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวรรณกร วนิชชาภิงค์
วัน เดือน ปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหาดรีน อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

