

หัวข้อวิทยานิพนธ์	พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงาน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
ชื่อและนามสกุลผู้วิจัย	นายพลศักดิ์ แยมละออ
แขนงวิชา	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์
คณะอาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ 2. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจรรย์
ปีการศึกษา	2538

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา จำนวน 365 คน และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จำนวน 140 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม Leader Behavior Discription Questionnaire (LBDQ) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงาน มีความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งมิติมุ่งงาน และมิติ มุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 มิติ

2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงาน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็น ทั้งของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title : Actual and Desired Leadership Behaviors of  
the Head of District Primary Education as  
Perceived by Primary School Administrators  
and Staff in the District Primary Educational  
Offices under the Suphanburi Provincial  
Primary Educational Office

By : Mr. Poonsak Yamlao

Degree : Master of Education

Major Field : Educational Administration

School of : Educational Studies

Thesis Advisors : 1. Assistant Professor Dr. Nara Somprasonk  
2. Associate Professor Dr. Nittaya Passornsiri  
3. Assistant Professor Dr. Somkid Promjouy

Academic Year : 1995

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the actual and desired leadership behaviors of the Head of District Primary Education as perceived by Primary School Administrators and staff in District Primary Educational Offices under the Suphanburi Provincial Primary Educational Office and to compare their perceptions of their head's leadership behaviors.

The sample group comprised 365 primary school administrators and 140 staff in the District Primary Educational Offices. The instrument used in collecting data was the Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ). The statistical techniques for analyzing data were mean, standard deviation and t-test.

The study found that 1) The primary school administrators and staff in the District Primary Educational Offices perceived the actual leadership behavior of the Head of District Primary Education both initiating structure and consideration were at a high level and the desired leadership behaviors were at the highest level. 2) There was no difference at 0.5 level of significance between the perception of the primary school administrators and staff in the District Primary Educational Offices toward the leadership behaviors of the Head of District Primary Education. 3) There was a difference of 0.5 level of significance between the actual and desired leadership behaviors of the Head of District Primary Educational as perceived by both the primary school administrators and staff in the District Primary Educational Offices.

Key word: Leadership Behaviors, Head of District Primary  
Education

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง ได้ด้วยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แห่ง วิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณธีรพล วงศ์กิตติพงษ์ คุณวัชระ อ่วยสุข และ คุณบุษผา เจริญศิริ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลงด้วยดี

คุณประ โยชน์และคุณคำอันเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขออุทิศให้แก่พระคุณของ บิดา-มารดา และครู-อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยจนมี ความรู้ ความ เจริญก้าวหน้า มาจนทุกวันนี้

พลศักดิ์ แยมละออ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญเรื่อง	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของผู้เ้า	7
พฤติกรรมผู้เ้า	9
การศึกษาพฤติกรรมผู้เ้า	11
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	27
บทที่ 3. การดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4. การวิเคราะห์ข้อมูล	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว	37
ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากร ในสำนักงาน	39
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	69
บทที่ 5. สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปผลการวิจัย	97
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	110
หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม	111
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	112
ประวัติผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ	29
2. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตาม กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	37
4. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	39
5. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	41
6. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	44
7. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตาม ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน	47
8. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน	49
9. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน	52
10. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน	55



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน	58
12. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน	62
13. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน	65
14. การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน	69
15. การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	70
16. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	71
17. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	74
18. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	77
19. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	83
21. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน	84
22. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน	87
23. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงาน	90
24. การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงาน	93
25. แสดงค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อ	121

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. แสดงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นผลมาจากการใช้แบบสอบถาม LBDQ	14
2. แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	27
3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน	40
4. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน	48
5. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	61
6. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน	68

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานการประถมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กระจายอำนาจการบริหารงานออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอและระดับกลุ่มโรงเรียน/โรงเรียน สำหรับในระดับอำเภอนั้น พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523 มาตรา 26 ได้กำหนดให้มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ เป็นหน่วยงานบริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จัดการประถมศึกษาภายในเขตอำเภอและปฏิบัติงานอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมอบหมาย และมาตรา 27 กำหนดให้มีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุม และดูแลโดยทั่วไป ซึ่งราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด (พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา 2523: 4-21) และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ยังได้กำหนดลักษณะงาน ในตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งดังนี้ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานการประถมศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบาย การจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา การวางแผนงาน การจัดตั้ง และการจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การนิเทศการศึกษา การติดตามและการประเมินผลการจัดการศึกษา และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2528: 138-139)

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535: 3-4) ได้ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ว่า จะต้องรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภายในเขตอำเภอและปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสามารถสรุปตามลักษณะงานที่ปรากฏได้โดยสังเขปดังนี้

1. บังคับบัญชาและควบคุมดูแลโดยทั่วไปในงาน ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เกี่ยวกับการบริหาร เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การจัดการศึกษาทุกระดับในความรับผิดชอบ การวางแผนงานและโครงการ การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานการเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การนิเทศการศึกษา การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นต้น

2. รับผิดชอบการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัด บังคับบัญชาและดูแลข้าราชการ และลูกจ้างในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ งานการเงิน และพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานบริหารงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3. เป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่ง ต้องรับผิดชอบการดำเนินงาน ตั้งแต่การเตรียมการประชุม คือ การจัดทำวาระการประชุม การประสานงานกับกรรมการ การเตรียมสถานที่ประชุม และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการประชุม การเสนอเรื่องและข้อมูลให้กรรมการ การบันทึกการประชุม การทำรายงานการประชุม และการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ

4. ประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยงานอื่น ภายใน อำเภอ หรือจังหวัด ตลอดจนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และปฏิบัติงาน ตามที่กฎหมายอื่นกำหนด

5. ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดังกล่าว ทำให้มองเห็นว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจะต้อง เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศ

ในการทำงาน จะต้องควบคุมดูแลและรับผิดชอบการจัดการศึกษา ทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนในสังกัด จะต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ในสำนักงานจะต้องทำงานอย่างใกล้ชิด กับผู้ได้บังคับบัญชาทั้งบุคลากรในสำนักงาน ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู-อาจารย์จำนวนมาก หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จะต้องรู้จักใช้อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจรรยา มีใช้เทคนิควิธีการบริหาร และต้องมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้ได้รับความร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือ และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ อรุณ วัชรธรรม (2527: 35) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน เพราะผู้นำนั้นเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์การ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้น ผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม พฤติกรรมของผู้นำ ย่อมจะสะท้อนต่อวิถีปฏิบัติงาน และผลงานขององค์การหรือหน่วยงาน

จากสภาพความสำเร็จของงาน ในแต่ละสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2535: 35-45) ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจาก การบริหารงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่แสดงบทบาทและพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกันออกไป

ในฐานะที่ผู้วิจัยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษา พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยผู้ที่จะระบุพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอได้ดี ก็คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และกลุ่มบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เพราะเป็นผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด กับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ฉะนั้น บุคคลทั้งสองกลุ่มนี้น่าจะเป็นผู้ระบุได้ว่า พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์เป็นอย่างไร ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมผู้นำ โดยผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งร่วมปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด โดยตรงทั้งนี้ เพื่อที่จะ เป็นแนวทางให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้นำ ผู้บริหารที่ดี ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในปี พ.ศ. 2538
2. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาตามแนวคิดของ ฮาลปิน และไวเนอร์ (Halpin and Winer) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ (เสิร์มศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2535: 96) คือ
  - พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งงาน (Initiating Structure)
  - พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งสัมพันธ์ (Consideration)
3. ตัวแปรที่ศึกษา
  - ตัวแปรต้น คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงาน
  - ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำ ที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกัน
3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกัน
4. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกัน

### นิยามศัพท์

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของ แต่ละบุคคลหรือของกลุ่ม ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน หมายถึง การแสดงความสามารถของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่ใช้อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย มาตรฐานในการทำงาน และการควบคุมงานอย่างใกล้ชิดเป็นเครื่องมือในการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความสามารถของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่ใช้ความเป็นมิตร ความไว้วางใจและการยกย่องนับถือเป็นเครื่องมือในการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง หมายถึง การกระทำที่ปรากฏให้เห็นในปัจจุบัน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ



พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ หมายถึง การคาดหวังในการกระทำที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หมายถึง ข้าราชการซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นผู้บังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะ หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และรวมถึง ผู้ช่วย หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง

บุคลากรในสำนักงาน หมายถึง ข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษา นิเทศก์อำเภอ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ และรวมถึงข้าราชการครูช่วยราชการ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำ ของตนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของตนเองตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
3. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หรือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สามารถใช้เป็นข้อมูล กำหนดเป็นหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ให้เป็นผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่ใช้ประกอบการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำ
2. พฤติกรรมผู้นำ
3. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ
4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายของผู้นำ

ในองค์การทางสังคมทุกประเภท จะประกอบด้วยบุคคลประเภทหนึ่งที่เรียกว่า ผู้นำซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพมีพฤติกรรมและบทบาทแตกต่างไปจากกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่เรียกว่า ผู้ตาม และผลจากการศึกษาในเรื่องผู้นำจะพบบุคคลที่เป็นผู้นำอยู่ในกลุ่มของบุคคล ประเภทต่างๆ มากมาย เช่นกลุ่มบุคคลที่มีสถานภาพโดยตำแหน่ง กลุ่มบุคคลที่มีอำนาจบารมีของชุมชน กลุ่มบุคคลที่อาสาสมัคร ช่วยงานสาธารณะ บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลโดยความคิดกลุ่มบุคคลที่เป็นที่เคารพและคนอื่นให้ความนับถือ และกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน 2517: 32)

คำว่า ผู้นำ (Leader) มีความหมายคล้ายคลึงกับคำอื่นอีกหลายคำ เช่น

ผู้จัดการ (Manager) ผู้บริหาร (Executive) และผู้อำนวยการ (Director) เป็นต้น (กิตติพันธ์ รุจิรกุล 2529: 9) คำต่าง ๆ เหล่านี้ในรายละเอียดอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ตามลักษณะของกิจกรรมแต่ละระดับ ของการบริหาร แต่โดยหลัก ของการทำงาน และคุณสมบัติทั่วไปบุคคลเหล่านี้ อาจมีความคล้ายคลึงกันเป็นแต่เพียง ว่าการปฏิบัติงาน จะต้องปรับปรุง และประยุกต์หลักการ และคุณสมบัติเหล่านั้นให้ เหมาะสมกับธรรมชาติของกิจการ ซึ่งผู้มีตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร เท่านั้น (โสภาค วิริโยธิน 2529: 22)

สำหรับความหมายของผู้หน้านั้น มีบุคคลต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ในหลาย ที่คณะ เช่น

สตอกคิลล์ (Stogdill 1974: 27-28) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ว่า เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งแต่ผู้เดียว

ฮาลปิน (Halpin 1966: 27-28) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น
2. ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
3. ผู้นำคือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการทำงานให้หน่วยงาน ดำเนินการสู่เป้าหมายที่วางไว้
4. ผู้นำคือ ผู้ซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่น ให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำคือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่ง หัวหน้า

อุทัย ทิรัญโต (2515: 9) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ วิเริ่ม ประนีประนอม และประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจบารมี (Charisma) เป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นพิธีการ (Formal) และแบบไม่เป็นพิธีการ (Informal) ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังรวมของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อรุณ วัชรธรรม (2527: 187) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะนำผู้บังคับบัญชาไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

ภิญโญ สาร (2523: 54) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ

1. บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในกลุ่มคนหลาย ๆ คน ที่มีอำนาจมีอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น
2. บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร กล่าวคือ อาจเป็นคนเดียวกันหรือไม่ก็ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 286) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิตติมา ปรีดีคิลก (2529: 250) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจ หรืออิทธิพลที่จะดึงดูด หรือจูงใจผู้อื่นในกลุ่ม ให้ประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น และคำสั่งของตนเองได้

จากความหมายของ ผู้นำ ที่บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ท่าน ได้กล่าวไว้ นั้น อาจสรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่ม ที่มีบทบาทมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถโน้มน้าวหรือชักจูงใจ ให้บุคคลอื่นในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. พฤติกรรมผู้นำ

ผู้บริหาร หรือผู้นำ ย่อมมีบทบาทตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ หรือหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจึงต้องแสดงพฤติกรรมในการชักนำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตาม กระทำในสิ่งที่ผู้นำและองค์การต้องการ ประชุม รอดประเสวีรัฐ (2526: 20) กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ คือ ความสามารถในการแสดงออกหรือการกระทำของผู้นำ ในอันที่จะชักจูงบุคคลต่าง ๆ และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงาน ธีรวิทย์ วัฒนพงษ์ (2524: 9) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึงการแสดงออกของผู้นำในด้านความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา รวมทั้งมีความสามารถในการบำรุงขวัญ

และกำลังใจสมาชิกในกลุ่มด้วย สอดคล้องกับทัศนะของ นิโธ งามัน (2527: 19) ซึ่งสรุปว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นการแสดงความสามารถในการใช้ศิลปะ แห่งภาวะผู้นำ เข้าชักจูงบุคคลซึ่งเป็นผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการดำเนินการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ผลิตชัย ปัทมเวญ (2531: 12) เสนอว่าพฤติกรรม ผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำการแก้ปัญหา การทะนุบำรุงขวัญและกำลังใจ ของกลุ่มในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผน และ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ เป็นการแสดงออกถึง ความสามารถของผู้นำ ในการชักจูงบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พฤติกรรมผู้นำของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน นิสั ทันนาคินทร์ (2526: 70) กล่าวว่า ความถนัดและประสบการณ์ เป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมผู้นำของแต่ละคน ส่วน กิติมา ปรีดีติลล (2529: 264-265) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นผลที่เกิดจาก ปัจจัย 3 ประการ

1. ปัจจัยอันเกิดจากเจตคติของผู้บริหารหรือผู้นำเอง เนื่องจากผู้บริหาร ย่อมมีแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์เป็นของตนเอง สิ่งเหล่านี้จึง เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมการบริหารในลักษณะเผด็จการ ประชาธิปไตย หรือตามสบาย
2. ปัจจัยอันเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความต้องการมีอิสระในการ ทำงาน ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้ผู้นำ ต้องปรับพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยอันเกิดจากสถานการณ์แวดล้อม ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงาน อิทธิพลของกลุ่ม และสภาพปัญหาการบริหาร ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ผู้นำทั้งสิ้น

ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏอยู่โดยทั่วไป จึงเป็นผลที่เกิดจากปัจจัย 3 ประการดังกล่าวทั้งสิ้น

### 3. การศึกษานฤติกรรมผู้นำ

คาสท์ และ โรเซนวิก (Kast and Rosenwig 1974: 343) อธิบายว่า การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะแรก ๆ เป็นการศึกษาผู้นำในด้านคุณลักษณะของผู้นำ มีแนวคิดซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพเป็นพิเศษไปกว่าบุคคลทั่วไป เช่น ต้องมีร่างกายสูงใหญ่มีกำลังใจเข้มแข็ง เป็นต้น เพื่อช่วยเกื้อหนุนให้ผู้นำประสบผลสำเร็จเชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำโดยกำเนิด (Born Leader) แต่ผลที่ได้จากการศึกษาไม่สามารถให้ข้อสรุปที่จะนำมากำหนดได้ว่า คุณสมบัติใดที่แสดงออกถึงลักษณะของความเป็นผู้นำได้ชัดเจน แม้จะพบคุณสมบัติบางประการ ที่ผู้นำมีต่างจากผู้ที่มิใช่ผู้นำก็ตาม เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525: 25) ให้ความเห็นว่าการศึกษาลักษณะผู้นำไม่สามารถแยกคุณลักษณะที่จำเป็น และที่สำคัญ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งการเป็นผู้นำออกจากกันให้เด่นชัดได้ ไม่สามารถชี้บ่งได้ว่าคุณลักษณะใดสำคัญอย่างไร คุณลักษณะใดสำคัญกว่ากัน ผู้นำที่มีคุณลักษณะต่างกันอาจประสบความสำเร็จเหมือนกันก็ได้ แต่ผู้นำที่มีคุณลักษณะเหมือนกันอาจไม่ประสบความสำเร็จเหมือนกันก็ได้

เนื่องจากการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไม่สามารถสรุปผลให้เป็นที่เชื่อถือได้ ระยะหลังจึงหันความสนใจไปศึกษาว่า ผู้นำทำอะไร มากกว่าที่จะศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ นั่นคือการศึกษาถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมากกว่า คุณลักษณะประจำตัว (ธีรวิมล ประทุมเพชรณ์ และคนอื่น ๆ 2530: 80) โดยมุ่งเน้นศึกษา ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) การศึกษานฤติกรรมผู้นำตามแนวความคิดนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่า ผู้นำจะมีความเหมาะสมหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำอยู่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งสถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน โอเวนส์ (Owens 1970: 120) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการศึกษาผู้นำ ตามแนวความคิดนี้ว่า เป็นการศึกษารูปแบบของพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อสภาพแวดล้อม เพราะพฤติกรรมผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้นำคนนั้น มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด การศึกษาแนวนี้เรียกว่า การศึกษาผู้นำในด้านพฤติกรรม

การศึกษาผู้นำในด้านพฤติกรรม เป็นสิ่งสำคัญมาก และสมควรที่จะศึกษาวิเคราะห์ เพราะว่าพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้นำนั้น ๆ มีคุณสมบัติผู้นำ ภาวะผู้นำ มีความสามารถ และมีลักษณะผู้นำเหมาะสม แก่ตำแหน่งเพียงใด (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์ 2527: 5) การศึกษานฤติกรรมผู้นำนั้นจะศึกษาถึงพฤติกรรม

ของตัวผู้นำที่สัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล หรือองค์การ และวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับกลุ่มบุคคล สภาวะการณ์และพฤติกรรมที่มีต่อกัน (สุมธ เตียววิศเรศ 2527: 54-55) การศึกษาในแนวนี้ได้กระทำกันอย่างแพร่หลายในระยะต่อมาดังที่ เฮอร์เชย์และบลิงชาร์ด (Hersey and Blanchard 1982: 87-88) อธิบายถึงเรื่องนี้ไว้ว่า รูปแบบของผู้นำนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ แบบที่เน้นงาน และแบบที่เน้นสัมพันธ์ภาพ ซึ่งได้มีการศึกษาเรื่องนี้กันอย่างแพร่หลาย เช่น

1. การศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) โดยการนำของ ลิเคอร์ท (Likert) เป็นการศึกษาขั้นเริ่มแรกของศูนย์วิจัยสำรวจ (Survey Research Center) ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งได้พยายามที่จะอธิบายผู้นำ โดยการคำนึงถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น และส่วนที่จะชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของงาน การศึกษานี้แยกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบยึดลูกน้องเป็นเกณฑ์ (Employee Orientation) และ แบบยึดผลผลิตเป็นเกณฑ์ (Production Orientation)

2. การศึกษาเรื่องพลังกลุ่มโดยคาร์ทไรท์ (Cartwright) และแซนเดอร์ (Zander) ซึ่งกล่าวถึงแบบการนำที่จะทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมาย (Goal Achievement) ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมด้านมุ่งเน้นให้งานได้สำเร็จ และแบบการนำที่เป็นการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) ซึ่งผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านมุ่งความสัมพันธ์

3. การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) สหรัฐอเมริกา โดยเฮมฟิลและคูนส์ (Hemphill and Coons) เป็นผลให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมผู้นำสองมิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ และเป็นที่มาของแบบสอบถามที่เรียกว่า LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2525: 96)

ซึ่งมีการวิจัยเมื่อ ปี ค.ศ. 1945 โดยกำหนดให้ผู้ทำงานจากหลายสาขาอาชีพช่วยกัน ระบุพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์รวบรวมได้ 1,800 ข้อ แล้วนำมาสรุปรวมเป็นพฤติกรรมผู้นำได้ 9 มิติ (วิจิตร ธีรกุล 2524: 19-21) คือ

1. การกระทำของผู้นำ ที่พยายามให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานแทนที่จะทำงานแข่งขันกัน

2. การกระทำที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และความเข้าใจความเป็นไปของกลุ่ม
3. การกระทำซึ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จ ได้ผลิตผลทั้งคุณภาพและปริมาณ
4. การกระทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่ม เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ
5. ความพยายามที่จะทำให้ผู้นำเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
6. ความพยายามที่จะจำแนกหน้าที่และนโยบายในการดำเนินการ
7. ความพยายามที่จะให้รางวัลหรือลงโทษหรือตัดสินสิ่งหนึ่งสิ่งใด
8. การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม
9. การกระทำซึ่งแสดงว่าไม่ยอมรับนับถือความคิดของผู้อื่นและสมาชิกในกลุ่ม

ต่อมา ฮาลปิน และไวเนอร์ (Halpin and Winer) ได้ปรับปรุงแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำดังกล่าว โดยให้นักบิน 52 คน ตอบแบบสอบถามและให้นักบินอีก 300 คน บรรยายพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา นำผลที่ได้มาตัดทอนลงเหลือเพียง 4 มิติ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งงาน
2. พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งสัมพันธ์
3. พฤติกรรมผู้นำมีความพยายามเพิ่มผลผลิต
4. พฤติกรรมผู้นำมีการรับรู้

หลังจากนั้น ฟไลชแมน (Fleishman) ได้นำแบบสอบถามตามที่ ฮาลปิน และไวเนอร์ ได้ทำการศึกษาไว้ ไปทำการศึกษากับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งงาน กับมีตีมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน จึงได้ปรับปรุงแบบสอบถามใหม่ โดยตัดทอนเหลือเพียงสองมิติ คือ มิติมุ่งงานกับมีตีมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งเรียกว่า แบบสอบถาม LBDQ มีจำนวนข้อมิติละ 15 ข้อ ได้นำไปใช้วัดพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาด้วย สำหรับในประเทศไทยมีผู้แปลและเรียบเรียงไว้มากมายที่น่าสนใจ คือ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525: 97) และสุเมธ เตียววิศเรศ (2527 : 62-64)

เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ชวน สุวรรณลิขิต (2531: 2) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้



1. พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ชอบใช้วิธีสั่งการ และเป็นผู้กำหนดบทบาทสมาชิก รวมทั้งกำหนด วัตถุประสงค์ของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกจะทางเห็น หูดอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เป็นผู้นำที่มุ่งผลงานและความสำเร็จของงานเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงคน

2. พฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรม ของผู้นำที่ชอบสร้างความเชื่อถือศรัทธา และเป็นกันเองกับสมาชิก บรรยายภาคมีแต่ ความเป็นมิตร การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิก หรือระหว่างสมาชิกด้วยกัน เป็นไปอย่างเปิดเผย

จากการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองมิติ ฮอย (Hoy 1982: 227-228) อธิบายว่า ผลจากการใช้แบบสอบถาม LBDQ วัดพฤติกรรมของผู้นำทำให้สามารถแปล พฤติกรรมผู้นำออกได้เป็น 4 แบบ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 โดยอาศัยค่าของคะแนน เฉลี่ยเป็นเกณฑ์ กำหนดได้ดังนี้

มิติมุ่งงาน	สูง (+)	ส่วนที่ 2 (- +) มุ่งสัมพันธ์ต่ำ - มุ่งงานสูง +	ส่วนที่ 1 (+ +) มุ่งสัมพันธ์สูง + มุ่งงานสูง +
	ต่ำ (-)	ส่วนที่ 3 (- -) มุ่งสัมพันธ์ต่ำ - มุ่งงานต่ำ -	ส่วนที่ 4 (+ -) มุ่งสัมพันธ์สูง + มุ่งงานต่ำ -
		ต่ำ (-)	สูง (+)
		มิติมุ่งสัมพันธ์	

ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นผลมาจากการใช้แบบสอบถาม LBDQ

จากภาพแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำมีติมุ่งงานและมีติมุ่งสัมพันธ์สามารถแบ่งลักษณะพฤติกรรมของผู้นำออกได้เป็น 4 แบบ คือ

1. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามมีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 มิติ แล้วจะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 1
2. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งสัมพันธ์ มีค่าน้อยกว่า คะแนนเฉลี่ย และคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งงานมีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ย ก็จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 2
3. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามมีค่าน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยทั้ง 2 มิติแล้ว จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 3
4. ถ้าคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งสัมพันธ์ มีค่ามากกว่า ค่าคะแนนเฉลี่ย และคะแนนจากแบบสอบถามในมิติมุ่งงานมีค่าน้อยกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย ก็จะเป็นพฤติกรรมผู้นำที่อยู่ในส่วนที่ 4

ฮอย (Hoy 1982: 228-229) ให้ความเห็นว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ 6 ประการ คือ

1. พฤติกรรมผู้นำมีติมุ่งงาน และมีติมุ่งสัมพันธ์ที่วัดโดยใช้แบบสอบถามเป็นมิติพื้นฐานของพฤติกรรมของผู้นำ
2. พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีการแสดงพฤติกรรมผู้นำสูง ทั้งสองมิติ
3. ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความไม่เอียง ต่อการสนับสนุนมิติของพฤติกรรมผู้นำอย่างตรงกันข้ามกับการกำหนดประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชามักจะเน้นมิติมุ่งงาน ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะมุ่งหวังในมิติมุ่งสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้นำจึงมักจะประสพกับความขัดแย้งกันอยู่ในบทบาทเสมอ
4. รูปแบบของผู้นำซึ่งแสดงพฤติกรรมผู้นำมีติมุ่งงานและมีติมุ่งสัมพันธ์สูงทั้งสองมิติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มในลักษณะของความสามัคคี มีความสนิทสนมและมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาชัดเจน ทั้งยังพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามเจตคติของกลุ่ม
5. มีความสัมพันธ์ปรากฏขึ้นเพียงเล็กน้อยระหว่างสิ่งที่ผู้นำพูดว่า "จะปฏิบัติ" กับสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่าเป็นว่า อะไรคือสิ่งที่ผู้นำ "จะต้องปฏิบัติ"
6. สถานการณ์ที่แตกต่างกัน จะทำให้เกิดแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบ ของพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ฟิดเลอร์ (Fiedler 1967: 13) ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำไม่ว่าจะเป็นมิติมุ่งงาน หรือมิติมุ่งสัมพันธ์ ต่างก็เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า แต่ละแบบจะถูกนำไปใช้ให้เหมาะสมกับเงื่อนไขและสถานการณ์เพียงใด ตรงกับผลงานวิจัยของ แคมเมอร์ และคนอื่นๆ (Chamers and others 1966: 301-304) ที่สรุปว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงานจะทำงานทั้งที่มีแบบแผน และไม่มีแบบแผน ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แต่ในงานที่มีการต้อรอง กลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะทำงาน ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบมุ่งงาน ส่วนการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มนั้น ในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีบรรยากาศดีกว่าในกลุ่มผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519: 30) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การเท่าเทียมกัน ผู้บริหารแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิภาพในกลุ่มปกครองยาก ส่วนผู้บริหารที่มุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิภาพในกลุ่มที่ปกครองไม่ยากนัก

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้มีนักวิชาการรุ่นหลัง ๆ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำกว้างขวางขึ้น ค้นพบทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำอื่น ๆ หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีตารางการจัดการ (Managerial Grid) ของ เบลค และมุตตัน (Blake and Mouton) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ของ เฮอร์เชย์ และ บลิงชาร์ด (Hersey and Blanchard) เป็นต้น (ประชุม รอดประเสริฐ 2526: 28)

#### 4 . บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ในการบริหารงานการประถมศึกษาในระดับอำเภอ นั้น พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ.2523 (ราชกิจจานุเบกษา 2523: 4-21) มาตรา 26 กำหนดให้มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นหน่วยงานบริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ จัดการการประถมศึกษาภายในเขตอำเภอและปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอมอบหมาย มาตรา 27 กำหนดให้มีหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุม และดูแล โดยทั่วไป ซึ่งราชการของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และมาตรา 28 กำหนดให้มี สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกประการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535: 6-9) ได้สรุปบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ไว้ว่า สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น หน้าที่ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ในฐานะผู้รับผิดชอบการดำเนินงานจัดการศึกษาภายในเขตอำเภอ/กิ่งอำเภอ จึงเป็นไปตามลักษณะงานที่ปรากฏซึ่งสามารถสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

1. บังคับบัญชาและความคุมดูแลโดยทั่วไป ในงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ที่เกี่ยวกับการบริหาร เช่น ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน การจัดการศึกษาทุกระดับในความรับผิดชอบ การวางแผนงานและโครงการ การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การบริหารงานการเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การนิเทศการศึกษา การติดตามและการประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นต้น

2. รับผิดชอบการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด การบังคับบัญชาและดูแล ข้าราชการและลูกจ้าง ในสถานศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการดำเนินงานของ โรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานบริหารงานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน งานจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

3. เป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งต้องรับผิดชอบการดำเนินงาน ตั้งแต่การเตรียมการประชุม คือ การจัดทำวาระการประชุม ประสานงานกับกรรมการ การเตรียมสถานที่ประชุม และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการประชุม การเสนอเรื่องและข้อมูลให้กรรมการ การบันทึกการประชุม การทำรายงานการประชุม และการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ

4. ประสานงานกับหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยงานอื่น ภายใน

อำเภอหรือจังหวัดตลอดจนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและปฏิบัติงานตามที่กฎหมาย  
อื่นกำหนด

#### 5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

อัมสต็อท (Umstott 1985: 2486-A) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง  
ประสิทธิผลและแบบผู้นำกับความพอใจในการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ไม่มี  
ความสัมพันธ์ ระหว่างแบบผู้นำและประสิทธิผลผู้นำ กับความพอใจในการทำงานของ  
ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่มุ่งทั้งงานและมุ่งสัมพันธ์

แอลเลน (Allen 1986: 2490-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์  
ระหว่างผู้นำและบุคลากรที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ  
ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับระดับบุคลากร ของอาจารย์มีผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารจะมีลักษณะมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน

มอร์แกน (Morgan 1987: 1541-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแบบผู้นำและ  
ประสิทธิผลผู้นำกับความพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในคณะวิชา ซึ่งผลการวิจัย  
พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำและประสิทธิผลผู้นำกับความพอใจในการทำงาน

คอนโต (Konto 1987: 3744-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ  
ผู้อำนวยการตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอนกับความพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ ใน  
โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิค ในรัฐมิสซูรี พบว่าอาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาและ  
เทคนิค ที่มีผู้อำนวยการแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์จะมีความพอใจในการทำงานในระดับ  
ปานกลางแต่ความพอใจลักษณะภายในของงานค่อนข้างต่ำ

มิลเลอร์ (Miller 1987: 795-A) ได้ทำการวิจัยผู้นำที่บริหารตามทฤษฎี  
X กับผู้นำที่บริหารตามทฤษฎี Y พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างประสิทธิผลผู้นำที่  
บริหารตามทฤษฎี X กับผู้นำที่บริหารตามทฤษฎี Y ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง ส่วนกลุ่มผู้บริหาร  
ที่บริหาร โดยใช้ทั้งสองทฤษฎีควบคู่กัน ไป ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานตามทฤษฎี Y  
จะมีประสิทธิผลมากกว่าตามทฤษฎี X

#### งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนั้น ส่วนใหญ่จะ  
เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งอื่น ๆ ส่วน

ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษา นั้น ยังมีน้อยมาก และส่วนใหญ่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง เพียงอย่างเดียว ยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่หนึ่งประสงค์ ในคราวเดียวกัน และพยายามศึกษาในแบบพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกันไป เช่น

วิจิตร ชีระกุล (2524: 71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับเพศ อายุ ประสบการณ์ และคุณวุฒิของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ พบว่า

1. ครูใหญ่ที่มีวุฒิสูง แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติสูงกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิต่ำ
2. ครูใหญ่ที่เรียนวิชาเอกและวิชาโท ทางการศึกษา อักษรศาสตร์ และกฎหมายในระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าครูใหญ่ที่เรียนในสาขาวิชาอื่น ๆ

3. ครูใหญ่ที่เรียนสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชาการบริหารและการนิเทศการศึกษาจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดีกว่าครูใหญ่ที่ได้รับการศึกษาในวิชาอื่นมา

4. ครูใหญ่เพศชาย มีพฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งสัมพันธ์มากกว่า ครูใหญ่เพศหญิง และครูใหญ่เพศหญิง มีพฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งงานมากกว่า ครูใหญ่เพศชาย

5. ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษา การบริหารการศึกษา และการมัธยมศึกษา มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดีกว่า ครูใหญ่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางด้านเหล่านี้มาก่อนเลย

ธีรวิทย์ วัฒนพงษ์ (2524: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชาทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมผู้นำสูง ปานกลาง และต่ำ มีระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ระดับขวัญและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

วันเต็ม มณีโกศา (2526: 67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทยมีพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนี้

- 1.1 พฤติกรรมในการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์  
ปานกลาง
- 1.2 พฤติกรรมความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์ต่ำ
- 1.3 พฤติกรรมในการแสดงออกในการควบคุมปานกลาง
- 1.4 พฤติกรรมความต้องการในการควบคุมปานกลาง
- 1.5 พฤติกรรมการแสดงออกในความรักใคร่ผูกพันปานกลาง
- 1.6 พฤติกรรมความต้องการในความรักใคร่ผูกพันปานกลาง

2. โดยส่วนรวมแล้วลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของศึกษาธิการอำเภอกลุ่มที่บรรจุก่อน พ.ศ.2509 กับศึกษาธิการอำเภอกลุ่มที่บรรจุ หลัง พ.ศ.2509 ไม่แตกต่างกัน

เทศ แก้วกลีกรรรม (2527: 44) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิโรธ ณะสมัน (2527: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 โดยสอบถามครู จำนวน 502 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม LBDQ สอบถาม พบว่า

1. ครูมีความต้องการ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงทั้งสองมิติ ในทุกกลุ่มตัวแปรและมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามิติมุ่งงาน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี ต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองมิติในระดับสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความต้องการพฤติกรรมผู้นำในกลุ่มตัวแปรอื่น คือ เพศ อายุ และวุฒิ ไม่มีความแตกต่างกัน

สุนันทา พงษ์มาลา (2528: 85) ได้ศึกษา ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน และพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการความรักใคร่ผูกพันมีระดับสูง

2. พฤติกรรมผู้นำ ด้านการแสดงออกในการร่วม ประสานสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำด้านการแสดงออกในการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมผู้นำ ด้านความต้องการในการร่วม ประสานสัมพันธ์ และ พฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ

จินทนา ชมวรกุล (2528: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียล ที่ปฏิบัติจริงกับที่ควรจะเป็น ด้านกิจสัมพันธ์ โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่าอยู่ในระดับสูง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียลที่ปฏิบัติจริงกับที่ควรจะเป็น ด้านสัมพันธภาพ โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่าอยู่ในระดับสูง

3. ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียล ที่ปฏิบัติจริงกับที่ควรจะเป็น ด้านกิจสัมพันธ์ โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า พฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับสูง

4. ความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียลที่ปฏิบัติจริงกับที่ควรจะเป็น ด้านสัมพันธภาพ โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า พฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับสูง

5. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียล ด้านกิจสัมพันธ์ และ สัมพันธภาพ ที่ปฏิบัติจริงกับที่ควรจะเป็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูอาจารย์ เกี่ยวกับ พฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิธรรมาดา คณะ เซนต์คาเบรียล ด้านกิจสัมพันธ์ และ สัมพันธภาพ ที่ปฏิบัติจริงกับที่ควรจะเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เสริมศักดิ์ ดิษฐ์ปาน (2531: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของ ศึกษาธิการอำเภอ ตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ สอบถามประชากรทั้งหมดจำนวน 478 คน พบว่า



1. ผู้ได้บังคับบัญชา ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีระดับความต้องการ ให้ศึกษาธิการอำเภอแสดงพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้งสองมิติ

2. ผู้ได้บังคับบัญชา ของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีระดับความต้องการ ให้ศึกษาธิการอำเภอแสดงพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้ได้บังคับบัญชาเพศชายและเพศหญิงมีระดับความต้องการให้ศึกษาธิการอำเภอ แสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองมิติ

4. ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความต้องการ ให้ศึกษาธิการอำเภอแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งสัมพันธ์ มีระดับความต้องการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความต้องการให้ศึกษาธิการอำเภอแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองมิติ

ทวีวัฒน์ ปลื้มฤดี (2533: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ระหว่างกลุ่มที่มีอายุการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป กับกลุ่มที่มีอายุการดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอต่ำกว่า 5 ปี และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ระหว่างพฤติกรรมด้านการแสดงออก กับพฤติกรรมด้านความต้องการ พบว่า

1. ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พฤติกรรมการแสดงออกในการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมความต้องการในการร่วมประสานสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมการแสดงออกในการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมความต้องการในการควบคุมอยู่ในระดับต่ำ พฤติกรรมการแสดงออกในความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมความต้องการในความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษา

อำเภอที่มีอายุการดำรงตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับต่ำกว่า 5 ปี ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3. การเปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในด้านความต้องการผลปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีลักษณะพฤติกรรมผู้นำในการแสดงออกสูงกว่าลักษณะพฤติกรรมผู้นำด้านความต้องการทุกด้าน

อุทิศ ภูมิชัย (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอกและความพึงพอใจทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีตีมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งงาน พฤติกรรมผู้นำมีตีมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ความพึงพอใจภายใน ความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจทั่วไป ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่างมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนให้สูงขึ้นทั้งสองมิติ โดยการศึกษาต่อ และเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และควรเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

ไพฑูรย์ สักดิ์แก้ว (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ครู อาจารย์มีระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน

อยู่ในระดับสูงทั้งสองมิติ มีระดับความต้องการพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ สูงกว่ามิติ มุ่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ครู อาจารย์เพศชายมีระดับความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดง พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองมิติ

3. ครู อาจารย์ที่มีวุฒิและคุณวุฒิต่างกันมีระดับความต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

4. ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน น้อยกว่า 5 ปี มี ระดับความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียน แสดงพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองมิติ สูงกว่าครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งสองมิติ สำหรับครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานสอน 5-10 ปี ก็มากกว่า 10 ปี มีระดับความต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำ ทั้งสองมิติ ไม่แตกต่างกัน

ประวัติ เมฆไตรรัตน์ (2534: บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรม ผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใต้บังคับ บัญชาโดยรวม มีความเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดทั้งมิติมุ่งงาน และ มิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้าฝ่าย มีความเห็นว่า ศึกษาธิการจังหวัด มีพฤติกรรมผู้นำด้านมิติมุ่งงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนเจ้าหน้าที่มีความ เห็นว่า พฤติกรรมด้านมิติมุ่งงานของศึกษาธิการจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้ใต้ บังคับบัญชาทุกตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานโดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าศึกษาธิการจังหวัด มีพฤติกรรมผู้นำทั้งมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์อยู่ใน ช่วงระดับสูงและปานกลาง

อัจฉรา รัตนบุญสิน (2536: บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษา พฤติกรรมผู้นำ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนคติของ บุคลากร ผลการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรม ผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม อยู่ในระดับ ปานกลาง บุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งและ ประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนจังหวัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรศูนย์การ ศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิและปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ต่างก็มีทัศนคติเกี่ยวกับ

พฤติกรรมผู้นำ ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัด ไม่แตกต่างกัน บุคลากรศูนย์การศึกษาเอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการ พฤติกรรมผู้นำของ ผู้อำนวยการแบบสลับส่นมากที่สุด และแบบไม่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ชัชชา ดวงจินดา (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเปิดตามทฤษฎีสถิติของเรดดิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นของมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่มีแบบหลักในการบริหาร ที่มีประสิทธิผล มีแบบพฤติกรรมเป็นแบบไม่มีประสิทธิผลได้แก่ แบบนักบุญ ส่วนแบบหลัก ในการบริหารที่ผู้บริหารระดับกลาง ใช้น้อยที่สุด คือ แบบผู้เผด็จการ แบบนักบริหาร และแบบที่ผู้บริหารระดับต้น ใช้น้อยที่สุด คือ แบบเผด็จการ ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้บริหารระดับต้น ของมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่ มีแบบสลับส่นในการบริหารที่มี ประสิทธิผล โดยผู้บริหารระดับกลางใช้แบบนักพัฒนา มากที่สุด ส่วนแบบรวมในการ บริหารที่ผู้บริหารระดับกลาง ใช้น้อยที่สุด คือ แบบผู้ประนีประนอม และแบบที่ผู้บริหาร ระดับต้น ใช้น้อยที่สุดคือ แบบผู้เผด็จการ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ของมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ภาพ และพฤติกรรมมุ่งประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมมุ่งงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนผู้บริหารระดับต้น มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับ ปานกลางและมาก ในอัตราส่วนเท่ากัน มี พฤติกรรมมุ่งประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมมุ่งงานอยู่ในระดับน้อย

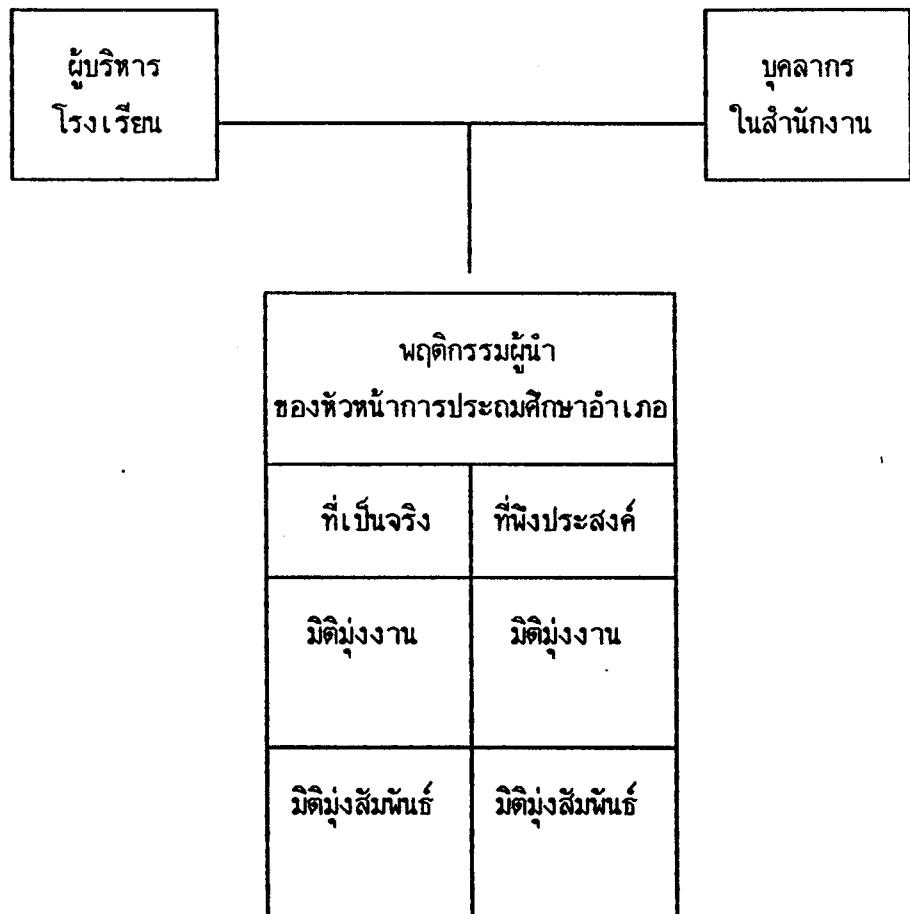
นำพร ไหว่อง (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าวิทยากรย์โดยรวม มีความเห็นว่า ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานมากกว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาลที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของ ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ ในด้านการบังคับบัญชา ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะงาน ยกเว้นด้านรายได้ดี พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ทุกด้านวิทยากรย์ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ มีความพึงพอใจในการ ทำงานสูงกว่าวิทยากรย์ ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีพฤติกรรมด้านมุ่งงาน

ไพฑูรย์ โกฬณัฐตา (2535: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้บริหาร  
โรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

กรอบแนวคิด แสดงการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงาน ในพฤติกรรมที่เป็นจริงและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ดังภาพ



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี

ซึ่งในการดำเนินการวิจัยจะประกอบด้วย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดที่จะนำเสนอต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2538 โดยมีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 457 คน บุคลากรในสำนักงาน จำนวน 175 คน จาก 10 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

จากจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนร้อยละ 80 ของกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 365 คน และบุคลากรในสำนักงานจำนวน 140 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสำนักงานการประถมศึกษา  
อำเภอ

ที่	สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	บุคลากร	ผู้บริหาร	บุคลากร
1	เมืองสุพรรณบุรี	68	20	54	16
2	ดอนเจดีย์	29	16	23	13
3	ดำเนินช้าง	37	11	30	9
4	เดิมบางนางบวช	52	17	42	13
5	สามชุก	29	17	23	13
6	ศรีประจันต์	37	21	30	17
7	บางปลาม้า	59	19	47	16
8	สองพี่น้อง	61	18	49	14
9	อุทอง	58	25	46	20
10	หนองหญ้าไซ	27	11	21	9
	รวม	457	175	365	140

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และเติมข้อมูลตัวเลข
  - ตอนที่ 2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากร ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริงและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดย



ใช้แบบสอบถาม LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) ซึ่งแปลเรียบเรียงไว้โดย เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525: 97) และสุเมธ เตียวอิศเรศ (2527: 62-64) โดยผู้วิจัยนำมาปรับปรุงและแก้ไขรูปแบบ สำนวนภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แบบสอบถามมีจำนวน 30 ข้อ ถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ คือข้อ 1 ถึงข้อ 15 และถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ มิติมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ คือข้อ 16 ถึงข้อ 30 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 ถึง 4 ความหมายของคะแนนแต่ละระดับมีดังนี้

- 0 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ได้แสดงพฤติกรรมนั้นเลย
- 1 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นน้อย
- 2 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง
- 3 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นมาก
- 4 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

ยกเว้น ข้อ 3, 7, 20, 22, 23, และข้อ 24 ความหมายของคะแนนตรงข้ามกับที่กำหนด คือ

- 0 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นมากที่สุด
- 1 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นมาก
- 2 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นปานกลาง
- 3 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงพฤติกรรมนั้นน้อย
- 4 คะแนน หมายถึง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ได้แสดงพฤติกรรมนั้นเลย

2. เครื่องมือได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และ บุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวนกลุ่มละ 15 คน รวม 30 คน

3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .92

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร
2. ขอนหนังสือจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ไปถึงสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ เพื่อให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
3. กำหนดวันที่ผู้วิจัยจะมาเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืน จากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอด้วยตนเอง
5. นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้จำนวนแบบสอบถามดังแสดงใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนแบบสอบถามตามที่ส่ง ไปและ ได้รับคืน จำนวนตามประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทประชากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ได้รับคืน	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียน	457	365	334	91.36
บุคลากรในสำนักงาน	175	140	109	77.86
รวม	632	505	443	87.72

จากตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 505 คน เป็นผู้บริหาร  
โรงเรียน 365 คน บุคลากรในสำนักงาน 140 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา  
ร้อยละ 87.72 จำแนกเป็นจากผู้บริหารโรงเรียน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ  
91.36 จากบุคลากรในสำนักงาน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.86

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเอาแบบสอบถาม  
ที่มีความสมบูรณ์ในการตอบ แล้วหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดส่วนตัวของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ

2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ตรวจสอบให้คะแนนในพฤติกรรม แต่ละข้อ  
ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ สำหรับคะแนนในข้อ 3, 7, 20, 22, 23 และ  
ข้อ 24 ค่าของคะแนนจะเป็นค่าลบ

2.3 รวมคะแนน แยกเป็นมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ ทั้งพฤติกรรม  
ที่เป็นจริงและพฤติกรรมที่พึงประสงค์แบบสอบถามทุกฉบับ โดยข้อ 1-15 เป็นมิติมุ่งงาน  
ข้อ 16-30 เป็นมิติมุ่งสัมพันธ์

2.4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
( S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ  
บุคลากรในสำนักงาน แยกเป็นมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริงและ  
ที่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยใช้สถิติ t - test

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับหาค่าร้อยละของแบบสอบ  
ถามที่สมบูรณ์ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

1.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เรื่องพฤติกรรมที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2531: 59)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เรื่องพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่มีตัวแปร 2 ตัว ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2531: 63)

## 2. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน (t-test)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	$S_1^2, S_2^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	$n_1, n_2$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2531: 86)

## 3. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ใช้สำหรับคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	คือ	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	คือ	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	$S_t^2$	คือ	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือนี้ทั้งฉบับ

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2531: 171)

4. หาค่าเฉลี่ย (Mean) พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ  
ทั้งที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่าดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	0.00 - 0.50	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	0.51 - 1.50	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.51 - 2.50	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.51 - 3.50	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.51 - 4.00	หมายถึงพฤติกรรมผู้นำในระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน ที่มีต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคลากรในสำนักงานของกลุ่มประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา ใน t-distribution

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ตารางที่ 3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิ ระยะเวลา  
ในการดำรงตำแหน่ง

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง	334	75.40	109	24.60	443	100.00
รวม	334	75.40	109	24.60	443	100.00
2. เพศ						
ชาย	313	93.70	46	42.20	359	81.00
หญิง	21	6.30	63	57.80	84	19.00
รวม	334	100.00	109	100.00	443	100.00
3. อายุ						
18-30 ปี	-	-	31	28.40	31	7.00
31-40 ปี	120	35.90	48	44.00	168	37.90
41-50 ปี	122	36.50	21	19.30	143	32.30
51-60 ปี	92	27.50	9	8.30	101	22.80
รวม	334	100.00	109	100.00	443	100.00
4. วุฒิทางการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	7.50	30	21.50	55	12.40
ปริญญาตรี	297	88.90	67	61.50	364	82.20
ปริญญาโท	12	3.60	11	10.10	23	5.20
ปริญญาเอก	-	-	1	0.90	1	0.20
รวม	334	100.00	109	100.00	443	100.00



ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการ						
ดำรงตำแหน่ง						
ต่ำกว่า 10 ปี	148	44.30	62	56.90	210	47.40
10-20 ปี	133	39.80	36	33.00	169	38.10
21-30 ปี	50	15.00	8	7.30	58	13.10
31-40 ปี	3	0.90	3	2.80	6	1.40
41-50 ปี	-	-	-	-	-	-
รวม	334	100.00	109	100.00	443	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อจำแนกผู้บริหารโรงเรียนตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นชาย 313 คน คิดเป็นร้อยละ 93.70 บุคลากรในสำนักงาน ส่วนใหญ่เป็นหญิง 63 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 ช่วงอายุของผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ อายุ 41-50 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 อายุ 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.50 ช่วงอายุของบุคลากรในสำนักงาน ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 อายุ 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 เมื่อจำแนกผู้บริหารโรงเรียนตามวุฒิทางการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 88.90 บุคลากรในสำนักงาน ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 10 ปีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 บุคลากรในสำนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่ง ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90

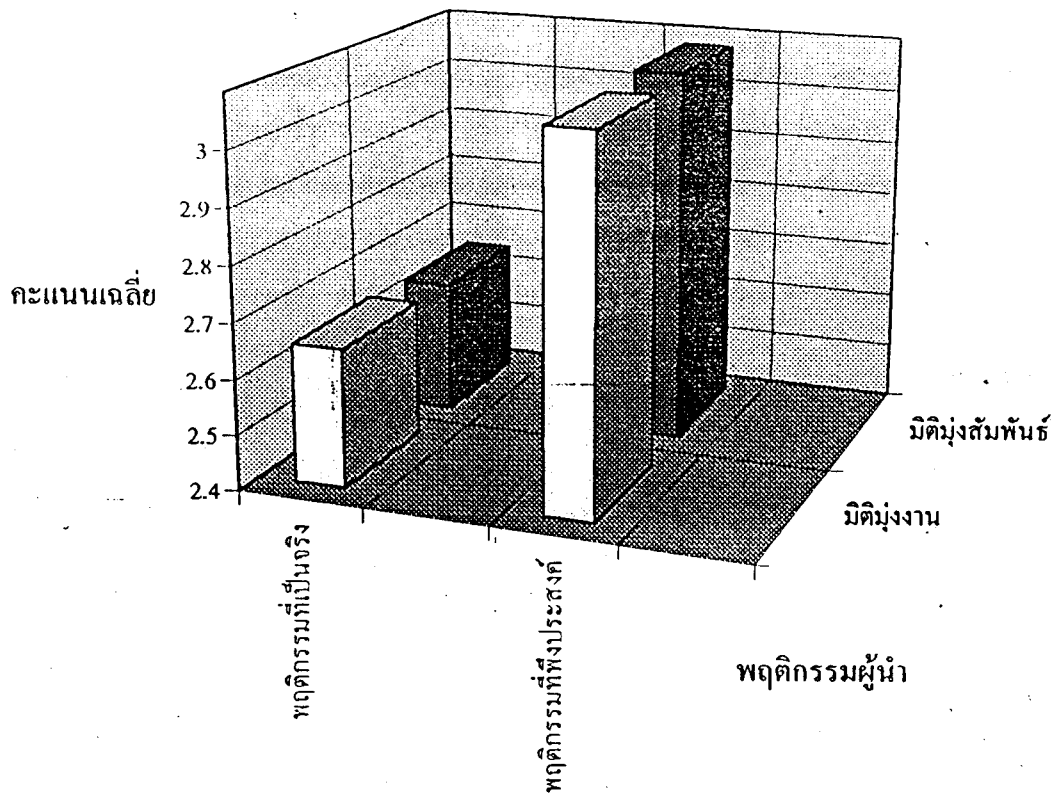
ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน

2.1 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่หนีงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง และที่หนีงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน ( N = 334)

พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่หนีงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิตินุ่งงาน	2.69	.43	มาก	3.02	.37	มาก
มิตินุ่งสัมพันธ์	2.71	.68	มาก	3.08	.56	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ค่าคะแนนเฉลี่ยมิตินุ่งสัมพันธ์สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยมิตินุ่งงาน กล่าวคือ มิตินุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย 2.71 มิตินุ่งงาน มีค่าเฉลี่ย 2.69 สำหรับพฤติกรรมผู้นำที่หนีงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ยมิตินุ่งสัมพันธ์มีค่าสูงกว่ามิตินุ่งงาน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ย มิตินุ่งสัมพันธ์ 3.08 มิตินุ่งงาน 3.02 ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้ง 2 มิติ



ภาพที่ 3 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับรายละเอียดของพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ในแต่ละมิติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอในตารางที่ 5 และ 6

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	3.01	.81	มาก	3.61	.68	มากที่สุด
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	2.67	.87	มาก	3.28	.78	มาก
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด	1.44	.94	น้อย	1.07	.87	น้อย
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.10	1.10	ปานกลาง	2.43	1.15	ปานกลาง
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง	1.46	1.20	น้อย	1.78	1.43	ปานกลาง
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือกใช้คน ได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	2.79	.81	มาก	3.35	.87	มาก
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานโดยไม่มี การวางแผน	2.35	1.45	ปานกลาง	1.89	1.69	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนด มาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงาน อย่างเด่นชัด	2.78	.92	มาก	3.34	.82	มาก
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัด ติดตามการทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	3.26	.82	มาก	3.53	.73	มากที่สุด
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน	3.31	.71	มาก	3.66	.57	มากที่สุด
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในหน่วยงาน	3.08	.82	มาก	3.52	.69	มากที่สุด
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรอง ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.08	.86	มาก	3.39	.81	มาก
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะ ได้รับจากผู้ร่วมงาน	2.95	.80	มาก	3.40	.71	มาก
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.11	.85	มาก	3.54	.65	มากที่สุด
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ประสาน การทำงานของผู้ร่วมงาน	2.97	.95	มาก	3.53	.68	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	2.69	.43	มาก	3.02	.37	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และพึงประสงค์ มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์สูงกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และอยู่ในระดับมากทั้ง 2 พฤติกรรม เมื่อพิจารณารายชื่อ ของพฤติกรรมผู้นำในชื่อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน เป็นชื่อที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริง และพฤติกรรมที่พึงประสงค์สูงกว่า ชื่ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ ส่วนชื่อหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ บริหารอย่างเคร่งครัดและเจียมขาด และหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง เป็นพฤติกรรมที่อยู่ในระดับน้อยทั้ง 2 พฤติกรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์  
มีมุมมองสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียน

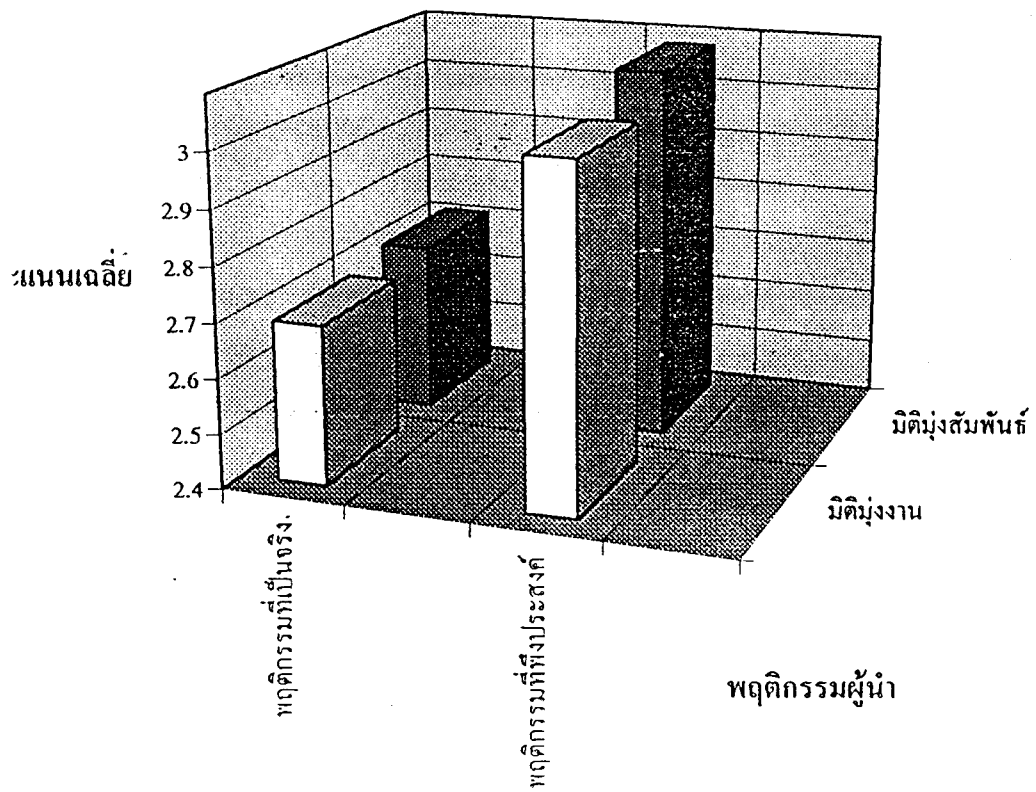
ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจ ใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	2.35	1.05	ปานกลาง	3.02	.95	มาก
17.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวก สบายในการทำงาน	2.89	.99	มาก	3.40	.85	มาก
18.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคน ที่เข้าใจง่าย	2.79	1.07	มาก	3.41	.89	มาก
19.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.83	.99	มาก	3.50	.79	มาก
20.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบ ทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับ คนอื่น	2.50	1.26	ปานกลาง	2.17	1.59	ปานกลาง
21.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	2.76	.96	มาก	3.20	1.03	มาก
22.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธ ที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงาน ของตน	2.44	1.28	ปานกลาง	2.20	1.54	ปานกลาง
23.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ งาน โดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.48	1.25	ปานกลาง	2.20	1.53	ปานกลาง
24.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อย ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.65	1.25	มาก	2.29	1.58	ปานกลาง

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	2.71	1.04	มาก	3.42	.90	มาก
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	2.73	.96	มาก	3.39	.76	มาก
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย	2.94	1.02	มาก	3.48	.82	มาก
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	3.00	.97	มาก	3.59	.75	มากที่สุด
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอม นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน	2.76	.91	มาก	3.40	.77	มาก
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอ ความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่อง สำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	2.84	.94	มาก	3.45	.76	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.71	.68	มาก	3.08	.56	มาก



จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่หนีงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำที่หนีงประสงค์ สูงกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรม ผู้นำที่เป็นจริงและอยู่ในระดับมากถึง 2 พฤติกรรม เมื่อพิจารณารายชื่อ ของพฤติกรรม ผู้นำที่เป็นจริงและหนีงประสงค์ ชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึก สบายใจเมื่อสนทนาด้วย เป็นชื่อที่ผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นทั้งพฤติกรรมที่เป็น จริง และพฤติกรรมที่หนีงประสงค์สูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตาม ลำดับ



ภาพที่ 4 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน

สำหรับรายละเอียดของพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริงและที่หนีงประสงค์ ในแต่ละมิติของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน นำเสนอในตาราง ที่ 8 และ 9

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่หนีงประสงค์ มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน

ชื่อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่หนีงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	2.96	.80	มาก	3.69	.57	มากที่สุด
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	2.79	.73	มาก	3.33	.64	มาก
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเจียบขาด	1.44	.74	น้อย	2.97	.94	มาก
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.32	1.10	ปานกลาง	2.73	1.14	มาก
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใต้ช้คำถามและโต้แย้ง	1.80	1.20	ปานกลาง	2.22	1.52	ปานกลาง
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	2.69	1.02	มาก	3.51	.82	มากที่สุด
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานโดยไม่มีกรวางแผน	2.01	1.32	ปานกลาง	1.59	1.66	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์	
		$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนด มาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงาน อย่างเด่นชัด	2.64	.85 มาก	3.39	.82 มาก
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัด ติดตามการทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	3.08	.86 มาก	3.50	.64 มาก
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน	3.19	.79 มาก	3.61	.64 มากที่สุด
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในหน่วยงาน	3.05	.75 มาก	3.62	.57 มากที่สุด
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรอง ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	2.93	.81 มาก	3.39	.74 มาก
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะ ได้รับจากผู้ร่วมงาน	2.92	.76 มาก	3.45	.66 มาก
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.00	.82 มาก	3.48	.70 มาก
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ประสานการทำงานของผู้ร่วมงาน	2.95	.94 มาก	3.54	.75 มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	2.65	.44 มาก	3.07	.34 มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์สูงกว่าค่าเฉลี่ย พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและอยู่ในระดับมากถึง 2 พฤติกรรม เมื่อพิจารณารายชื่อ ของพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงในข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนเป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง			พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	2.43	.96	ปานกลาง	3.20	.85	มาก
17.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวกสบายในการทำงาน	2.78	1.07	มาก	3.51	.78	มากที่สุด
18.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคน que เข้าใจง่าย	2.80	.92	มาก	3.45	.80	มาก
19.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.95	.92	มาก	3.53	.62	มากที่สุด
20.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับคนอื่น	2.49	1.21	ปานกลาง	2.40	1.49	ปานกลาง
21.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	2.69	.84	มาก	3.01	1.18	มาก
22.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	2.12	1.30	ปานกลาง	2.21	1.59	ปานกลาง
23.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.21	1.29	ปานกลาง	1.89	1.56	ปานกลาง
24.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.31	1.37	ปานกลาง	2.13	1.53	ปานกลาง

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	พฤติกรรมที่เป็นจริง พฤติกรรมที่พึงประสงค์					
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	2.67	1.05	มาก	3.34	.98	มาก
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	2.71	.93	มาก	3.36	.79	มาก
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพong่าย	2.95	.99	มาก	3.43	.86	มาก
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	2.94	.99	มาก	3.53	.75	มากที่สุด
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอม นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน	2.72	.80	มาก	3.54	.60	มากที่สุด
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอ ความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่อง สำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	2.83	.89	มาก	3.65	.53	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	2.64	.65	มาก	3.08	.51	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน สำนักงานพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรม ที่เป็นจริง และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 พฤติกรรม เมื่อพิจารณารายชื่อของพฤติกรรม ผู้นำที่เป็นจริงในชื่อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ ร่วมงาน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพบน้อยเป็น ชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าชื่ออื่น ๆ ( $\bar{X} = 2.95$ ) และอยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ในชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานใน เรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติเป็นชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าชื่ออื่น ๆ ( $\bar{X}=3.65$ ) และอยู่ในระดับมากที่สุด



2.3 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิตินุ่งงานและมิตินุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และบุคลากรในสำนักงาน

2.3.1 พฤติกรรมที่เป็นจริง มิตินุ่งงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิตินุ่งงาน  
ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน			บุคลากรในสำนักงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดง ทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงาน ทราบอย่างชัดเจน	3.01	.81	มาก	2.96	.80	มาก
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลอง ปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	2.67	.87	มาก	2.79	.73	มาก
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหาร งานอย่างเคร่งครัดและเจียบขาด	1.44	.94	น้อย	1.44	.74	น้อย
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิ ผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.10	1.10	ปานกลาง	2.32	1.10	ปานกลาง
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการ ในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถาม และโต้แย้ง	1.46	1.20	น้อย	1.80	1.20	ปานกลาง
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือก ใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	2.79	.81	มาก	2.69	1.02	มาก
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหาร งานโดยไม่มีกรวางแผน	2.35	1.45	ปานกลาง	2.01	1.32	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน			บุคลากรในสำนักงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเด่นชัด	2.78	.92	มาก	2.64	.85	มาก
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.26	.82	มาก	3.08	.86	มาก
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	3.31	.71	มาก	3.19	.79	มาก
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	3.08	.82	มาก	3.05	.75	มาก
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรองให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.08	.86	มาก	2.93	.81	มาก
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะได้รับจากผู้ร่วมงาน	2.95	.80	มาก	2.92	.76	มาก
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.11	.85	มาก	3.00	.82	มาก
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามประสานการทำงานของผู้ร่วมงาน	2.97	.95	มาก	2.95	.94	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.69	.43	มาก	2.65	.44	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งมั่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารโรงเรียน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของบุคลากรในสำนักงานและอยู่ในระดับมากถึง 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายชื่อของผู้บริหารโรงเรียนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในชื่อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เร่งรัดติดตามการทำงาน ให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามตรวจสอบติดตาม ให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมาก ข้อที่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ส่วนบุคลากรในสำนักงาน มีความคิดเห็นในชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เร่งรัดติดตาม การทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมาก ข้อที่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บริหารงานอย่างเคร่งครัด และเฉียบขาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทั้ง 2 กลุ่ม

## 2.3.2 พฤติกรรมที่เป็นจริง มิติมุ่งสัมพันธ์

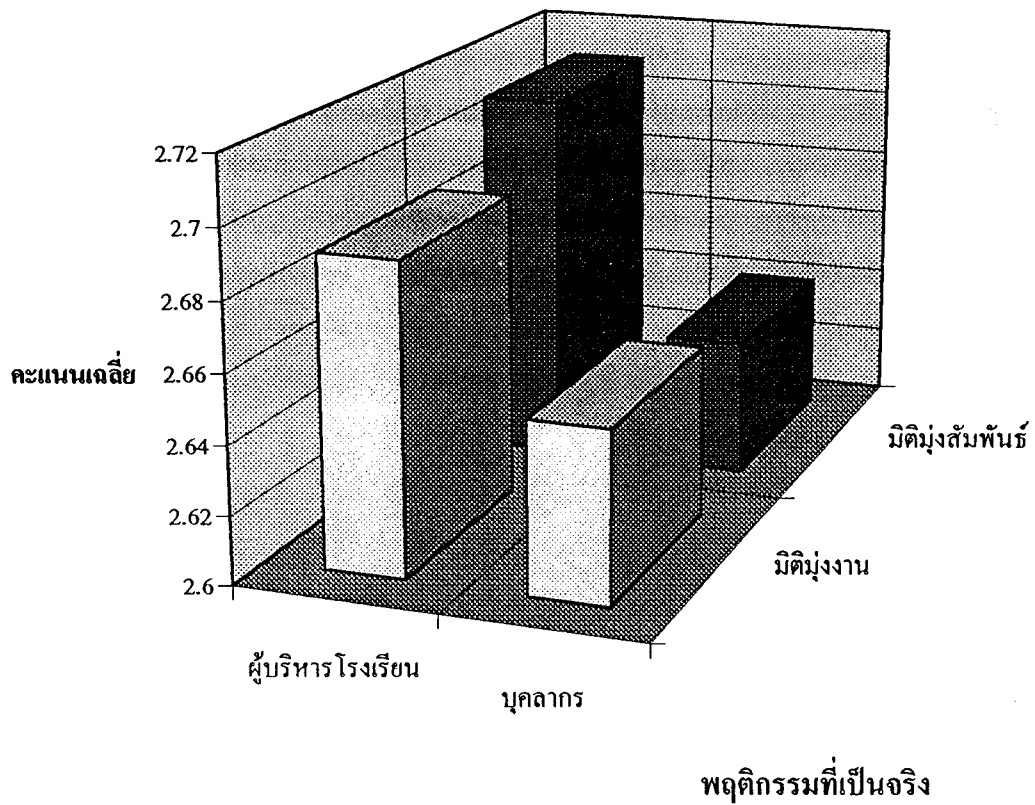
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน			บุคลากรในสำนักงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	2.35	1.05	ปานกลาง	2.43	.96	ปานกลาง
17.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานมีความมอบอุ้มใจ และสะดวกสบายในการทำงาน	2.89	.99	มาก	2.78	1.07	มาก
18.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคน que เข้าใจง่าย	2.79	1.07	มาก	2.80	.92	มาก
19.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.83	.99	มาก	2.95	.92	มาก
20.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับคนอื่น	2.50	1.26	ปานกลาง	2.49	1.21	ปานกลาง
21.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	2.76	.96	มาก	2.69	.84	มาก
22.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	2.44	1.28	ปานกลาง	2.12	1.30	ปานกลาง
23.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.48	1.25	ปานกลาง	2.21	1.29	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.65	1.25	มาก	2.31	1.37	ปานกลาง
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม	2.71	1.04	มาก	2.67	1.05	มาก
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน	2.73	.96	มาก	2.71	.93	มาก
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประพฤตินเป็นกันเองและพวง่าย	2.94	1.02	มาก	2.95	.99	มาก
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	3.00	.97	มาก	2.94	.99	มาก
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอมนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน	2.76	.91	มาก	2.72	.80	มาก
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	2.84	.94	มาก	2.83	.89	มาก
รวมเฉลี่ย		2.71	.68	มาก	2.64	.65	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของบุคลากรในสำนักงานและอยู่ในระดับมากทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายชื่อของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย ของความคิดเห็นในชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพบน้อย และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวกสบายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ส่วนบุคลากรในสำนักงานมีความคิดเห็นในชื่อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพบน้อย และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ



ภาพที่ 5 พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน

2.4 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ ของ  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน

2.4.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน  
ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน			บุคลากรในสำนักงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดง ทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงาน ทราบอย่างชัดเจน	3.61	.68	มากที่สุด	3.69	.57	มากที่สุด
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลอง ปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	3.28	.78	มาก	3.33	.64	มาก
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหาร งานอย่างเคร่งครัดและเจ็บขาด	1.07	.87	น้อย	2.97	.94	มาก
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิ ผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.43	1.15	ปานกลาง	2.73	1.14	มาก
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการ ในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถาม และโต้แย้ง	1.78	1.43	ปานกลาง	2.22	1.52	ปานกลาง
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือก ใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	3.35	.87	มาก	3.51	.82	มากที่สุด
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหาร งานโดยไม่มีกรวางแผน	1.89	1.69	ปานกลาง	1.59	1.66	ปานกลาง



ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน	
		$\bar{X}$	S.D. ระดับ	$\bar{X}$	S.D. ระดับ
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนด มาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงาน อย่างเด่นชัด	3.34	.82 มาก	3.39	.82 มาก
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัด ติดตามการทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	3.53	.73 มากที่สุด	3.50	.64 มาก
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน	3.66	.57 มากที่สุด	3.61	.64 มากที่สุด
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในหน่วยงาน	3.52	.69 มากที่สุด	3.62	.57 มากที่สุด
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอร้อง ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.39	.81 มาก	3.39	.74 มาก
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะ ได้รับจากผู้ร่วมงาน	3.40	.71 มาก	3.45	.66 มาก
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.54	.65 มากที่สุด	3.48	.70 มาก
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ประสานการทำงานของผู้ร่วมงาน	3.53	.68 มากที่สุด	3.54	.75 มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	3.02	.37 มาก	3.07	.34 มาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำ ที่พึงประสงค์ ของหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอมีมติมุ่งงานตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากร ในสำนักงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของบุคลากรในสำนักงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ย ของผู้บริหาร โรงเรียน และอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายข้อ ของบุคลากรใน สำนักงาน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดง ทักษะคิดต่อการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน และหัวหน้าการประถม ศึกษอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้อ อื่นๆ และอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงาน อย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมี ความคิดเห็นในข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่าง มีระเบียบแบบแผน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทักษะคิดต่อการทำงานให้ ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามตรวจสอบ ติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ

## 2.4.2. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์

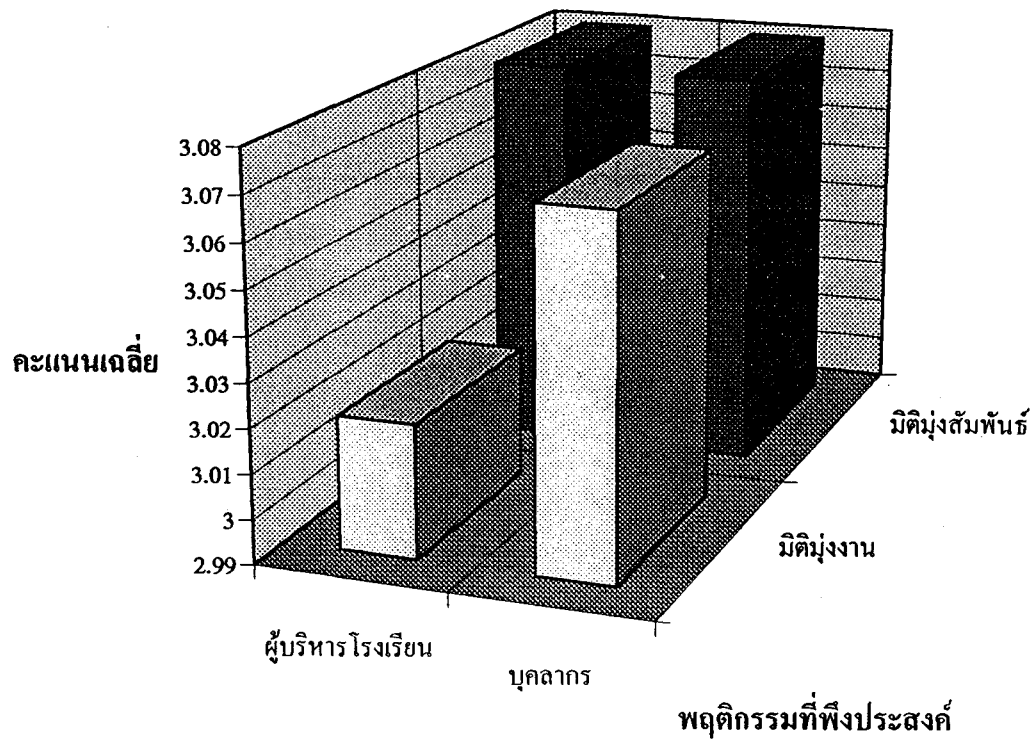
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน

ชื่อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน			บุคลากรในสำนักงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	3.02	.95	มาก	3.20	.85	มาก
17.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวกสบายในการทำงาน	3.40	.85	มาก	3.51	.78	มากที่สุด
18.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคน que เข้าใจง่าย	3.41	.89	มาก	3.45	.80	มาก
19.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.50	.79	มาก	3.53	.62	มากที่สุด
20.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับคนอื่น	2.17	1.59	ปานกลาง	2.40	1.49	ปานกลาง
21.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.20	1.03	มาก	3.01	1.18	มาก
22.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	2.20	1.54	ปานกลาง	2.21	1.59	ปานกลาง
23.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.20	1.53	ปานกลาง	1.89	1.56	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน			บุคลากรในสำนักงาน		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.29	1.58	ปานกลาง	2.13	1.53	ปานกลาง
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม	3.42	.90	มาก	3.34	.98	มาก
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน	3.39	.76	มาก	3.36	.79	มาก
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประพฤตินเป็นกันเองและพวง่าย	3.48	.82	มาก	3.43	.86	มาก
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	3.59	.75	มากที่สุด	3.53	.75	มากที่สุด
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอมนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน	3.40	.77	มาก	3.54	.60	มากที่สุด
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	3.45	.76	มาก	3.65	.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		3.08	.56	มาก	3.08	.51	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำ ที่พึงประสงค์ของหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและ บุคลากรในสำนักงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของบุคลากรในสำนักงานสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของ ผู้บริหารโรงเรียน และอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายชื่อของบุคลากร ในสำนักงาน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอมนำ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงานและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในข้อ หัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และอยู่ในระดับ มากที่สุดและระดับมากที่สุด ตามลำดับ



ภาพที่ 6 พุดติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรใน  
สำนักงาน ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน

พฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
มิติมุ่งงาน	2.69	.43	2.65	.44	.85
มิติมุ่งสัมพันธ์	2.71	.68	2.64	.65	.98
รวม	2.70	.49	2.64	.49	1.03

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง  
ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมิติมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็น  
จริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม  
ผู้นำที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ รวมทั้ง 2 มิติ ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้อง  
กับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษา  
อำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรใน  
สำนักงาน

พฤติกรรมผู้นำ ที่พึงประสงค์	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
มิตินุ่งงาน	3.02	.37	3.07	.34	-1.16
มิตินุ่งสัมพันธ์	3.08	.56	3.08	.51	- .09
รวม	3.05	.41	3.08	.37	- .59

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิตินุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิตินุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ รวม ทั้ง 2 มิติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4



ตารางที่ 16 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรในสำนักงาน				
		$\bar{X}$ (N = 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N = 109)	S.D.	t
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	3.01	.81	2.96	.80	.48
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	2.67	.87	2.79	.73	-1.43
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเจียมขนาด	1.44	.94	1.44	.74	- .04
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.10	1.10	2.32	1.10	-1.83
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง	1.46	1.20	1.80	1.20	-2.59*
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	2.79	.81	2.69	1.02	.99
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงาน โดยไม่มีการวางแผน	2.35	1.45	2.01	1.32	2.19*
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเด่นชัด	2.78	.92	2.64	.85	1.42

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรในสำนักงาน				
		$\bar{X}$ (N = 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N = 109)	S.D.	t
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัด ติดตามการทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	3.26	.82	3.08	.86	1.94
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน	3.31	.71	3.19	.79	1.40
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในหน่วยงาน	3.08	.82	3.05	.75	.43
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรอง ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.08	.86	2.93	.81	1.69
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะ ได้รับจากผู้ร่วมงาน	2.95	.80	2.92	.76	.36
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.11	.85	3.00	.82	1.28
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ประสาน การทำงานของผู้ร่วมงาน	2.97	.95	2.95	.94	.24
	รวม	2.69	.43	2.65	.44	.85

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง  
มีมติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
กับบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อ หัวหน้าการ  
ประถมศึกษาอำเภอ สิ่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง และหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอบริหารงานโดย ไม่มีการวางแผน เป็นชื่อที่ผู้บริหารโรงเรียน  
และบุคลากรในสำนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิตินุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าการประณ  
ศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรใน  
สำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรในสำนักงาน				
		$\bar{X}$ (N= 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N=109)	S.D.	t
16.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอเอาใจ ใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	2.35	1.05	2.43	.96	-.71
17.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวก สบายในการทำงาน	2.89	.99	2.78	1.07	1.01
18.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอเป็นคน ที่เข้าใจง่าย	2.79	1.07	2.80	.92	-.04
19.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอพยายาม ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.83	.99	2.95	.92	-1.16
20.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอชอบ ทำงานตามลำพัง และไม่สั่งสรรคกับ คนอื่น	2.50	1.26	2.49	1.21	.10
21.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอพยายาม ดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	2.76	.96	2.69	.84	.79
22.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอปฏิเสธ ที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงาน ของตน	2.44	1.28	2.12	1.30	2.25*
23.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอปฏิบัติ งานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.48	1.25	2.21	1.29	1.93
24.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอไม่ค่อย ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.65	1.25	2.31	1.37	2.39*

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรในสำนักงาน				t
		_____ _____ _____		_____ _____ _____		
		$\bar{X}$ (N= 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N=109)	S.D.	
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	2.71	1.04	2.67	1.05	.32
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	2.73	.96	2.71	.93	.23
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติดนเป็นกันเองและพบนง่าย	2.94	1.02	2.95	.99	-.10
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	3.00	.97	2.94	.99	.62
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอม นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน	2.76	.91	2.72	.80	.53
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอ ความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่อง สำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	2.84	.94	2.83	.89	.09
	รวม	2.71	.68	2.64	.65	.98

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง มิตมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายชื่อพบว่า ชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ เป็นข้อที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประณ  
ศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรใน  
สำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		t
		$\bar{X}$ (N = 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N = 109)	S.D.	
1.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	3.61	.68	3.69	.57	-1.21
2.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ๆกับผู้ร่วมงาน	3.28	.78	3.33	.64	- .67
3.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเจ็บขาด	1.07	.87	2.97	.94	1.05
4.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.43	1.15	2.73	1.14	-2.37*
5.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง	1.78	1.43	2.22	1.52	-2.70*
6.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	3.35	.87	3.51	.82	-1.69
7.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน	1.89	1.69	1.59	1.66	1.66
8.	หัวหน้าการประณศึกษาอำเภอกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเด่นชัด	3.34	.82	3.39	.82	- .56

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		t
		$\bar{X}$ (N = 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N = 109)	S.D.	
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัด ติดตามการทำงานให้เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	3.53	.73	3.50	.64	.36
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบ แบบแผน	3.66	.57	3.61	.64	.91
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเองในหน่วยงาน	3.52	.69	3.62	.57	-1.54
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรอง ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.39	.81	3.39	.74	-.03
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะ ได้รับจากผู้ร่วมงาน	3.40	.71	3.45	.66	-.81
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.54	.65	3.48	.70	.76
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ประสานการทำงานของผู้ร่วมงาน	3.53	.68	3.54	.75	-.19
	รวม	3.02	.37	3.07	.34	-1.16

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายชื่อ พบว่า ชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตำแหน่งผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สิ่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง เป็นชื่อที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ของหน้าการประณมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรในสำนักงาน				
		$\bar{X}$ (N = 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N = 109)	S.D.	t
16.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	3.02	.95	3.20	.85	-1.71
17.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวกสบายในการทำงาน	3.40	.85	3.51	.78	-1.20
18.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอเป็นคน que เข้าใจง่าย	3.41	.89	3.45	.80	- .41
19.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.50	.79	3.53	.62	- .48
20.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับคนอื่น	2.17	1.59	2.40	1.49	-1.35
21.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอพยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.20	1.03	3.01	1.18	1.44
22.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	2.20	1.54	2.21	1.59	- .04
23.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.20	1.53	1.89	1.56	1.78
24.	หัวหน้าการประณมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.29	1.58	2.13	1.53	.88

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	ผู้บริหารโรงเรียน		บุคลากรในสำนักงาน		t
		$\bar{X}$ (N = 334)	S.D.	$\bar{X}$ (N = 109)	S.D.	
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	3.42	.90	3.34	.98	.72
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	3.39	.76	3.36	.79	.34
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย	3.48	.82	3.43	.86	.59
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	3.59	.75	3.53	.75	.70
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอม นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน	3.40	.77	3.54	.60	-1.69
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอ ความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่อง สำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	3.45	.76	3.65	.53	-2.93*
	รวม	3.08	.56	3.08	.51	- .90

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายชื่อ พบว่าชื่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ เป็นชื่อที่ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนชื่ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการ  
ประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน

พฤติกรรมผู้นำ ตามความคิดเห็น ของ	มิติของ พฤติกรรม ผู้นำ	ที่เป็นจริง		ที่พึงประสงค์		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
		ผู้บริหาร โรงเรียน	มุ่งงาน	2.69	.43	
	มุ่งสัมพันธ์	2.71	.68	3.08	.56	-10.62*
บุคลากรในสำนักงาน	มุ่งงาน	2.65	.44	3.07	.34	-10.42*
	มุ่งสัมพันธ์	2.64	.65	3.08	.51	- 8.40*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง  
และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และบุคลากรในสำนักงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง  
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของ  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 334)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	3.01	.81	3.61	.68	-12.90*
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	2.67	.87	3.28	.78	-11.41*
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเฉียบขาด	1.44	.94	1.07	.87	6.68*
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.10	1.10	2.43	1.15	- 5.38*
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง	1.46	1.20	1.78	1.43	- 4.35*
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	2.79	.81	3.35	.87	-10.00*
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานโดยไม่มี การวางแผน	2.35	1.45	1.89	1.69	5.43*
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเด่นชัด	2.78	.92	3.34	.82	-10.15*
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.26	.82	3.53	.73	- 5.21*

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 334)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	3.31	.71	3.66	.57	- 9.33*
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	3.08	.82	3.52	.69	- 9.33*
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	3.08	.86	3.39	.81	- 6.71*
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะได้รับจากผู้ร่วมงาน	2.95	.80	3.40	.71	-10.06*
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.11	.85	3.54	.65	- 9.02*
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามประสาน การทำงานของผู้ร่วมงาน	2.97	.95	3.53	.68	-11.05*
	รวม	2.69	.43	3.02	.37	-13.74*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพฤติกรรม ผู้นำที่พึงประสงค์มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมที่เป็นจริง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยข้อที่ 1



ตารางที่ 22 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของ  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 334)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจ ใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	2.35	1.05	3.02	.95	-12.18*
17.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวก สบายในการทำงาน	2.89	.99	3.40	.85	- 8.59*
18.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคน ที่เข้าใจง่าย	2.79	1.07	3.41	.89	-10.27*
19.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.83	.99	3.50	.79	-11.22*
20.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบ ทำงานตามลำพัง และไม่สั่งสรรคกับ คนอื่น	2.50	1.26	2.17	1.59	3.85*
21.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายาม ดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	2.76	.96	3.20	1.03	- 6.17*
22.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธ ที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงาน ของตน	2.44	1.28	2.20	1.54	2.98*
23.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ งานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.48	1.25	2.20	1.53	3.27*
24.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อย ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.65	1.25	2.29	1.58	4.40*

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 334)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	2.71	1.04	3.42	.90	-10.16*
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	2.73	.96	3.39	.76	-12.27*
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย	2.94	1.02	3.48	.82	-10.32*
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	3.00	.97	3.59	.75	-11.24*
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอม นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน	2.76	.91	3.40	.77	-12.98*
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอ ความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่อง สำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	2.84	.94	3.45	.76	-13.07*
	รวม	2.71	.68	3.08	.56	-10.62*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิตินุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพฤติกรรม  
ที่พึงประสงค์มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ  
รายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับ  
สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงานของ  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 109)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	2.96	.80	3.69	.57	- 8.70*
2.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้ร่วมงาน	2.79	.73	3.33	.64	- 6.44*
3.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเจ็บขาด	1.44	.74	2.97	.94	5.50*
4.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	2.32	1.10	2.73	1.14	- 4.61*
5.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง	1.80	1.20	2.22	1.52	- 3.98*
6.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	2.69	1.02	3.51	.82	- 7.63*
7.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานโดยไม่มีกรวางแผน	2.01	1.32	1.59	1.66	3.35*
8.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเด่นชัด	2.64	.85	3.39	.82	- 7.38*
9.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.08	.86	3.50	.64	- 5.61*

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 109)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	3.19	.79	3.61	.64	- 5.67*
11.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	3.05	.75	3.62	.57	- 7.80*
12.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรองให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	2.93	.81	3.39	.74	- 6.60*
13.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะได้รับจากผู้ร่วมงาน	2.92	.76	3.45	.66	- 7.64*
14.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.00	.82	3.48	.70	- 6.28*
15.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามประสาน การทำงานของผู้ร่วมงาน	2.95	.94	3.54	.75	- 6.66*
	รวม	2.65	.44	3.07	.34	-10.42*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งมั่น ตามความคิดเห็นของ  
บุคลากรในสำนักงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพฤติกรรม  
ผู้นำที่พึงประสงค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ  
รายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้อง  
กับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 109)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	2.43	.96	3.20	.85	- 8.15*
17.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวกสบายในการทำงาน	2.78	1.07	3.51	.78	- 7.29*
18.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคน que เข้าใจง่าย	2.80	.92	3.45	.80	- 6.72*
19.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	2.95	.92	3.53	.62	- 6.25*
20.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับคนอื่น	2.49	1.21	2.40	1.49	.67
21.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	2.69	.84	3.01	1.18	- 2.96*
22.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	2.12	1.30	2.21	1.59	- .82
23.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	2.21	1.29	1.89	1.56	2.50*
24.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	2.31	1.37	2.13	1.53	1.69

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ	(N = 109)				t
		พฤติกรรมที่เป็นจริง		พฤติกรรมที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
25.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความ ยุติธรรม	2.67	1.05	3.34	.98	- 5.86*
26.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจ ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการ ทำงาน	2.71	.93	3.36	.79	- 6.70*
27.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤตินเป็นกันเองและพวง่าย	2.95	.99	3.43	.86	- 6.05*
28.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	2.94	.99	3.53	.75	- 6.89*
29.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอม นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ ในการบริหารงาน	2.72	.80	3.54	.60	-10.04*
30.	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอ ความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่อง สำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	2.83	.89	3.65	.53	- 9.26*
	รวม	2.64	.65	3.08	.51	- 8.40*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่ฟังประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของ  
บุคลากรในสำนักงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพฤติกรรม  
ที่ฟังประสงค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมที่เป็นจริง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบราย  
ข้อ พบว่าข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับคนอื่น  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน และ  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ เป็นข้อที่ไม่แตกต่าง  
กัน ส่วนข้ออื่นๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง  
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

## สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการวิจัยและผล โดยสรุปดังนี้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในปีการศึกษา 2538 โดยมีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 457 คน บุคลากรในสำนักงาน จำนวน 175 คน นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนร้อยละ 80 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 365 คน บุคลากรในสำนักงาน 140 รวม 505 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริงและที่พึง

ประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อมูลตัวเลข ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ปรับมาจากแบบสอบถาม LBDQ ของ Halpin และ Winer นำมาหาค่าความเที่ยงได้เท่ากับ.92

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. หาค่าร้อยละของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน โดยใช้ t-test

### สรุปการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ ในพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ สรุปได้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง มิติมุ่งงาน พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาและ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.2 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงมิติมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประพฤติตนเป็นกันเองและพอง่าย และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจและสะดวก

สบายในการทำงาน

1.3 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มีดีมุ่งงาน พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างมีระเบียบแบบแผน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.4 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มีดีมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย ส่วนพฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย

เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายมิติเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำมีดีมุ่งงาน แต่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 พฤติกรรม

2. บุคลากรในสำนักงานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีดีมุ่งงานและมีดีมุ่งสัมพันธ์ในพฤติกรรมที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์สรุปได้ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงมีดีมุ่งงาน พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน

2.2 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงมีดีมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจ เมื่อสนทนาด้วย

2.3 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มีดีมุ่งงาน พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน และหัวหน้าการประม

ศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน

2.4 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและอันดับต้น ๆ ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงาน ในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่ลงมือปฏิบัติ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ยอมรับข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานใช้ในการบริหารงาน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายมิติ เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน แต่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 พฤติกรรม

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในสำนักงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สรุปได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรในสำนักงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถาม และโต้แย้ง และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บริหารงานโดยไม่มีการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรในสำนักงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กับบุคลากรในสำนักงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ดำเนินผลที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.4 พฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

มิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กับบุคลากรในสำนักงาน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน สรุปได้ดังนี้

4.1 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตามความคิดเห็นของ ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

4.3 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

4.4 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

4.5 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ มิติมุ่งสัมพันธ์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อ พบว่า ข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชอบทำงานตามลำพังและไม่สังสรรค์กับคนอื่น หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามดูแลจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผล ในการบริหารงานของตน และ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เป็นข้อที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วน

ข้ออื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

1. พฤติกรรมผู้นำ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงาน พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำในระดับมาก ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จันทนา ชมวรกุล (2528: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากการเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในปัจจุบัน ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตร และสถาบันเดียวกันจึงทำให้มีแนวการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและเร่งรัดติดตามการทำงาน ให้เสร็จทันตามกำหนดเวลามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ น่าจะเกิดจากนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในระดับสูงตั้งแต่ระดับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอถึงระดับกระทรวง ได้เน้นให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้ใช้แผนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเร่งรัดให้งานดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน เป็นผู้ปฏิบัติและสนองตอบต่อนโยบาย จึงคาดหวังที่จะให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มีพฤติกรรมผู้นำที่สนองตอบต่อนโยบาย ในลักษณะเดียวกัน

3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ มิติมุ่งสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่าข้อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย และประพฤตินเป็นกันเองและพอง่าย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากสายงานการบังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกัน ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงานต้องประสานงาน และร่วมปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพการพึงพาให้การช่วยเหลือสนับสนุน จึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การวางตัวของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอจึงส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่น ความเชื่อถือของผู้ใกล้ชิดที่จะขอความช่วยเหลือ

เสนอแนะอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ได้บังคับบัญชา

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในสำนักงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทั้งมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้จะเกิดจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน เป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ รับนโยบายและแนวปฏิบัติแบบเดียวกัน จึงมีความคาดหวังและความคิดเห็นเป็นแนวเดียวกันหรือสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว (2534: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ระดับความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำ ทั้ง 2 มิติ ไม่แตกต่างกัน

ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน มิติมุ่งสัมพันธ์สูงกว่า มิติมุ่งงาน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากระบบงานเป็นไปตามแบบแผนที่วางไว้แล้ว ระเบียบข้อบังคับ ของทางราชการก็เป็นตัวกำหนดงาน ให้กับข้าราชการทุกคนอยู่แล้ว ความคาดหวังจึงมุ่งที่ความสัมพันธ์กัน มากกว่ามุ่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นิโรธ งามสิน (2527: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ตามความต้องการของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์สูงกว่า มิติมุ่งงาน

5. จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง กับที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จันทนา ชมวรกุล (2528: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียล ที่ปฏิบัติจริงและที่ควรจะเป็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก พฤติกรรมผู้นำที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือหลักการที่สมบูรณ์แบบ ตามความปรารถนาของผู้ร่วมงานที่ต้องการเห็น หัวหน้าหน่วยงานได้พัฒนาไปสู่ความสมบูรณ์สูงสุดในการบริหารงาน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้พฤติกรรมผู้นำเป็นสื่อนำการพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมาย ที่พึง



ประสงค์หรือเป็นไปตามทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้อย่างสมบูรณ์

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคคล และหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การศึกษา

1.1. ผู้บริหารระดับสูง ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรได้ศึกษาผลการวิจัยนี้และใช้เป็นแนว ทางในการพัฒนา หรือเตรียมบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้ เป็นแนวทางการจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรม

1.2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ควรศึกษาผลการวิจัยนี้ เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง แก่ของตนเอง ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยิ่งขึ้น

1.3. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา อาจใช้ผลการวิจัยนี้ เผยแพร่แก่ ผู้บริหารที่เข้ารับการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง ให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ของตนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอื่น ๆ ในฐานะหัวหน้าการ ประถมศึกษาอำเภอ เช่น พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

2.2. ควรมีการศึกษานวัตกรรมผู้นำของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรอื่น ๆ เช่น ครูผู้สอน ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน เพื่อ จะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอให้เหมาะ งามกับบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริง

2.3. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ เพื่อใช้เป็นแนว ทางในการศึกษาพัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพ ในการเป็นผู้นำที่ดีขึ้น

## บรรณานุกรม

- การประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี, สำนักงาน การศึกษาปัจจัยและกระบวนการที่ส่ง  
ผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษากรณีจังหวัดสุพรรณบุรี  
2535
- กิตินันท์ รุจิรกุล พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์  
2529
- กิติมา ปรีดีดีลิก ทฤษฎีบริหารองค์การ กรุงเทพมหานคร ทจก. ธารการพิมพ์  
2529
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน คู่มือปฏิบัติงานของหัวหน้าการ  
ประถมศึกษาอำเภอ 2535
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ  
ครู 2528
- จันทนา ชมวรกุล "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะ  
ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิภราดาคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528
- ชวน สุวรรณลิขิต "การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความ  
ต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง"  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2531
- ชัชชา ดวงจินดา "แบบพฤติกรรมของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิด ตามทฤษฎีส่วมมิติ  
ของเรดดิน" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2537
- ดวงเดือน นันธมณาวิน การวิเคราะห์ผู้นำด้านวิธีทางจิตวิทยา กรุงเทพมหานคร  
เกษมสุวรรณ แผนกการพิมพ์ 2519
- ทวีวัฒน์ ปลื้มฤดี "ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533

- เทศ แก้วกลีกรรรม "พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2527
- ธีรวิทย์ วัฒนพงษ์ "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2524
- ธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ และคนอื่น ๆ การบริหารและการนิเทศการศึกษา สงขลา เหมการพิมพ์ 2530
- นิโรธ งามสมัน "การศึกษานวัตกรรมผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2527
- นำพร ไว่ว่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน ของวิทยากรยั้งกััดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2537
- ประชุม รอดประเสริฐ ผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน กรุงเทพมหานคร แกนง การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2526
- ประวัติ เมฆไตรรัตน์ "พฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดตามทัศนะของผู้ใต้บังคับ บัญชา" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2534
- "พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 97 ตอนที่ 158 หน้า 4-21 13 ตุลาคม 2523
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิมพ์เศศ 2526
- พัฒนชัย ปัทมเวณ "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศ องค์การมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร" วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2531

- ไพฑูรย์ โภกพันธ์ดา "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี" ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต ภาค วิชาบริหารการศึกษา ภัคดีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2535
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครู สุรินทร์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ 2527
- ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่" ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ภัคดีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2534
- ภิญโญ สาธร การบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร ศ.ส.การพิมพ์ 2523
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บริษัทศึกษาพร จำกัด 2531
- วิจิตร ธีระกุล "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร 28, 19-21 สิงหาคม 2524 71
- วันเต็ม มณีโกศา "ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ภัคดีวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2526
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2526
- \_\_\_\_\_ สารานุกรมการบริหาร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2517
- สมณฑา พงษ์มาลา "ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาค วิชาบริหารการศึกษา ภัคดีวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528
- สุเมธ เดียววิศเวศ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ รุ่งวัฒนา 2527
- เสริมศักดิ์ ดิษฐ์ปาน "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษานิเทศก์อำเภอ ตามความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ในภาคใต้ของประเทศไทย" ปรินญาพันธ การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ภัคดีวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2531

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2525
- โสภาค วิริโยธิน "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช" ปรินญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ใ้เขตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2529
- อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2527
- อัจฉรา รัตนบุญสิน "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากร" ปรินญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ใ้เขตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2536
- อุทัย หิรัญโต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร กรุงเทพมหานคร สุนทรกิจการพิมพ์ 2515
- อุทิศ ภูมิชัย "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี" ปรินญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา ใ้เขตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา 2534
- Allen, Hansel Wilson. "The Match of leader Style with Maturity and Its Influence on Job Satisfaction and Perceived Organization Effectiveness." Dissertation Abstracts International. 46(09), 2490-A, March 1986.
- Fiedler, Fred E. A Theory of leadership Effectiveness. New York : McGraw - Hill Book Company, 1967.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York : Macmillan Company, 1966.
- Hersey, Paul and Blanchard, M.Kenneth. Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources. 4 th.ed. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice - Hell, 1982.

- Hoy Wayne, K. and Miskel Cecil G. Education Administration.  
2 nd.ed. New York : Radom House, 1982.
- Kast, Fremont, and Jame E. Rosenwig. Organizational and  
Management. 2 nd.ed., New York : McGraw - Hill Book  
Company, 1974.
- Konto, Edwin Juma Kubanze. "The Relationship of Vocational  
and Technical Instructors' Job Satisfaction and Their  
Perception of Area Vocational Technical School  
Directors' Leadership Style in Vocational Technical  
Schools in the State of Missouri." Dissertation  
Abstracts International. 47(10) : 3744-A; April, 1987.
- Miller, Eldridge L. "The Relationships among Leadership Style,  
Perceptions of the Nature of People, and Perceived  
Leadership Effectiveness." Dissertation Abstracts  
International. 48(04) : 795-A; October, 1987.
- Morgan, Marilyn Gael. "Leadership Style Effectiveness and  
Variability of Social Work Education Administrations  
and Satisfaction of Faculty with Administrators."  
Dissertation Abstracts International. 48(6) : 1541-A,  
December, 1987.
- Umstott, Martha Louise. "A Study of the Relationship of  
Self-Perceived Leadership Effectiveness and Style to  
Job Satisfaction of Data Processing and Operational  
Management Personnel." Dissertation Abstracts  
International. 47(07) : 2486-A; January, 1985.
- Owens, Roberts G. Organizational Behavior in Schools.  
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, 1970

הכנת

ที่ ทม 1307/ว.198

ครุฑ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 1120

1 พฤษภาคม 2538

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้วย นายพลศักดิ์ แยมละออ ข้าราชการครู ตำแหน่งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดอนเจดีย์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความประสงค์ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเพื่อจัดทำเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในสำนักงาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี" ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จึงขอดความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายพลศักดิ์ แยมละออ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และโปรดอำนวยความสะดวกตามสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ธีรยุทธ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา

(นายธีรยุทธ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและพึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

### ผู้วิจัย

นายพลศักดิ์ แยมละออ  
นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ศศ.ดร. นรา	สมประสงค์
รศ.ดร. นิตยา	ภัทสรศิริ
ศศ.ดร. สมคิด	พรหมจ้อย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบุคลากรในสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

กรุณาอ่านและตอบคำถามตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง คำตอบของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และการแปลผลการวิจัยจะเป็นในรูปส่วนรวม ไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด แต่จะมีผลเฉพาะความรู้ทางวิชาการ ทางการบริหารการศึกษา เท่านั้น

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สำหรับผู้วิจัย
<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง	
<input type="checkbox"/> หน้าข้อความที่เป็นจริง	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	(1) (2)
1. ปัจจุบันนี้ ท่านดำรงตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1.1 <input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียน	(3) (4) (5)
1.2 <input type="checkbox"/> บุคลากรในสำนักงาน	<input type="checkbox"/>
การประถมศึกษาอำเภอ	(6)
2. เพศ	
2.1 <input type="checkbox"/> ชาย	
2.2 <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
	(7)
3. อายุ ..... ปี	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	(8) (9)
4. วุฒิต่างการศึกษาสูงสุด	
4.1 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	
4.2 <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	
4.3 <input type="checkbox"/> ปริญญาโท	
4.4 <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/>
	(10)
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 1.....ปี	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	(11) (12)

## ตอนที่ 2

## พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง 0,1,2,3 หรือ 4 ทั้งพฤติกรรมที่เป็นจริง ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และพฤติกรรมที่ท่านพึงประสงค์ ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประพฤติปฏิบัติ เพียงพฤติกรรมละ 1 เครื่องหมาย ในแต่ละข้อ ซึ่งคะแนนแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 0    หมายความว่า    พฤติกรรมนั้น ไม่มีการปฏิบัติเลย  
 1    หมายความว่า    พฤติกรรมนั้นปฏิบัติน้อย  
 2    หมายความว่า    พฤติกรรมนั้นปฏิบัติปานกลาง  
 3    หมายความว่า    พฤติกรรมนั้นปฏิบัติมาก  
 4    หมายความว่า    พฤติกรรมนั้นปฏิบัติมากที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	พฤติกรรม ที่เป็นจริง					สำหรับ ผู้ วิจัย	พฤติกรรม ที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้ วิจัย
		0	1	2	3	4		0	1	2	3	4	
		0	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน			/							
00	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บริหารงาน โดยไม่ได้มีการวางแผน				/			/					

**คำอธิบาย** ข้อ 0. ถ้าท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 2 ของพฤติกรรมที่เป็นจริง และช่อง 4 ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แสดงว่าท่านเห็นว่าในพฤติกรรมที่เป็นจริงของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สามารถเรียกใช้คนได้เหมาะสม กับชนิดของงาน ได้ระดับปานกลาง แต่ท่านพึงประสงค์ ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00. ถ้าท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 3 ของพฤติกรรมที่เป็นจริง และช่อง 0 ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ แสดงว่าท่านเห็นว่าในพฤติกรรมที่เป็นจริง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บริหารงานโดยไม่ได้มีการวางแผนบ่อยครั้งมาก แต่ ท่านพึงประสงค์ ให้หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่มีพฤติกรรมการบริหารงานโดย ไม่ได้มีการวางแผนเลย

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	พฤติกรรม ที่เป็นจริง					สำหรับ ผู้ วิจัย	พฤติกรรม ที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้ วิจัย
		0	1	2	3	4		0	1	2	3	4	
1	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดง ทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงาน ทราบอย่างชัดเจน.....						[ ]						[ ]
2	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่ ๆ กับ ผู้ร่วมงาน.....						(13) [ ]						(43) [ ]
3	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บริหารงานอย่างเคร่งครัด และ เจียมขนาด.....						(14) [ ]						(44) [ ]
4	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน.....						(15) [ ]						(45) [ ]
5	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการ ในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถาม และโต้แย้ง.....						(16) [ ]						(46) [ ]
6	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เลือก ใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน.....						(17) [ ]						(47) [ ]
7	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ บริหารงานโดยไม่ได้มีการวางแผน.....						(18) [ ]						(48) [ ]
8	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วม งานอย่างเด่นชัด.....						(19) [ ]						(49) [ ]
9	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เร่งรัด ติดตามการทำงานให้เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา.....						(20) [ ]						(50) [ ]
							(21) [ ]						(51) [ ]

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	พฤติกรรม ที่เป็นจริง					สำหรับ ผู้ วิจัย	พฤติกรรม ที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้ วิจัย
		0	1	2	3	4		0	1	2	3	4	
10	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมี ระเบียบ แบบแผน.....						[ ]						[ ]
11	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง ในหน่วยงาน.....						(22)						(52)
12	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอร้อง ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ.....						(23)						(53)
13	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชี้แจง ให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวัง ที่จะได้รับจากผู้ร่วมงาน.....						(24)						(54)
14	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ.....						(25)						(55)
15	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามประสาน การทำงานของ ผู้ร่วมงาน.....						(26)						(56)
16	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัว ของผู้ร่วมงาน.....						(27)						(57)
17	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวก สบายในการทำงาน.....						(28)						(58)
18	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เป็นคนที่เข้าใจง่าย.....						(29)						(59)
							(30)						(60)

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	พฤติกรรม					สำหรับ ผู้ วิจัย	พฤติกรรม					สำหรับ ผู้ วิจัย
		ที่เป็นจริง						ที่พึงประสงค์					
		0	1	2	3	4		0	1	2	3	4	
19	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	.	.	.	.	.	[ ]	.	.	.	.	.	[ ]
20	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์ กับคนอื่น.....	.	.	.	.	.	(31) [ ]	.	.	.	.	.	(61) [ ]
21	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ พยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ ผู้ร่วมงาน.....	.	.	.	.	.	(32) [ ]	.	.	.	.	.	(62) [ ]
22	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการ บริหารงานของตน.....	.	.	.	.	.	(33) [ ]	.	.	.	.	.	(63) [ ]
23	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน...	.	.	.	.	.	(34) [ ]	.	.	.	.	.	(64) [ ]
24	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ.	.	.	.	.	.	(35) [ ]	.	.	.	.	.	(65) [ ]
25	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน เท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม.....	.	.	.	.	.	(36) [ ]	.	.	.	.	.	(66) [ ]
26	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง วิธีการทำงาน.....	.	.	.	.	.	(37) [ ]	.	.	.	.	.	(67) [ ]
27	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ประพฤติดนเป็นกันเองและพวง่าย...	.	.	.	.	.	(38) [ ]	.	.	.	.	.	(68) [ ]
28	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	.	.	.	.	.	(39) [ ]	.	.	.	.	.	(69) [ ]
							(40)						(70)



ข้อ	พฤติกรรมผู้นำ ของ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ	พฤติกรรม					สำหรับ ผู้ วิจัย	พฤติกรรม					สำหรับ ผู้ วิจัย
		ที่เป็นจริง						ที่พึงประสงค์					
		0	1	2	3	4		0	1	2	3	4	
29	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ยอมนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน มาใช้ในการบริหารงาน.....	.	.	.	.	.	[ ]	.	.	.	.	.	[ ]
30	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานใน เรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ..	.	.	.	.	.	[ ]	.	.	.	.	.	[ ]
							(41)						(71)
							(42)						(72)

ตารางที่ 25 แสดงค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อ

ข้อคำถามที่	ค่าที (t-test)
1. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ แสดงทัศนคติต่อการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	6.43
2. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทดลองปฏิบัติแนวความคิดใหม่กับผู้ร่วมงาน	4.08
3. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานอย่างเคร่งครัดและเจียบขาด	7.79
4. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอตำหนิผลงานที่บกพร่องของผู้ร่วมงาน	8.86
5. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามและโต้แย้ง	6.96
6. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเลือกใช้คนได้เหมาะสมกับชนิดของงาน	4.78
7. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน	3.19
8. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอกำหนดมาตรฐานการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเด่นชัด	6.69
9. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเร่งรัดติดตามการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	7.74
10. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	3.04

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อความที่	ค่าที (t-test)
11. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในหน่วยงาน	9.16
12. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอรับรองให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	4.37
13. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความมุ่งหวังที่จะได้รับจากผู้ร่วมงาน	6.42
14. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามตรวจสอบติดตามให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	7.48
15. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามประสานการทำงานของผู้ร่วมงาน	5.45
16. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเอาใจใส่ช่วยเหลือเรื่องส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	5.62
17. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานมีความอบอุ่นใจ และสะดวกสบายในการทำงาน	4.79
18. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเป็นคนที่เข้าใจง่าย	7.78
19. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	9.42
20. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอชอบทำงานตามลำพัง และไม่สังสรรค์กับคนอื่น	8.07
21. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพยายามดูแล จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมงาน	7.16

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อความที่	ค่าที (t-test)
22. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตน	7.99
23. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาผู้ร่วมงาน	6.41
24. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ	7.11
25. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเท่าเทียมกันด้วยความยุติธรรม	8.84
26. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการทำงาน	8.12
27. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอประพฤติตนเป็นกันเองและพวง่าย	7.97
28. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจเมื่อสนทนาด้วย	9.42
29. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอยอมนำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการบริหารงาน	7.16
30. หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญ ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	8.84

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายพลศักดิ์	แย้มละออ
วัน เดือน ปีเกิด	13 มีนาคม	2497
สถานที่เกิด	ต.บางงาม	อ.ศรีประจันต์ จ.สุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	1541/7 หมู่ 5	ต.ดอนเจดีย์ อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2512	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2514	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูนครปฐม
	พ.ศ.2526	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
	พ.ศ.2536	ศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประสบการณ์	พ.ศ.2515	ครูจัดทา โรงเรียนวัดประชุมชน อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2519	ครูตรี โรงเรียนบ้านหนองเพียน อ.ศรีประจันต์ จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2529	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศรีประจันต์ จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2530	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอหนองหญ้าไซ จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2533	ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2535	หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอพุทธมณฑล จ.นครปฐม
	พ.ศ.2536	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอท่าหลวง จ.ลพบุรี
	พ.ศ.2537	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหนองหญ้าไซ จ.สุพรรณบุรี
	พ.ศ.2538	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี