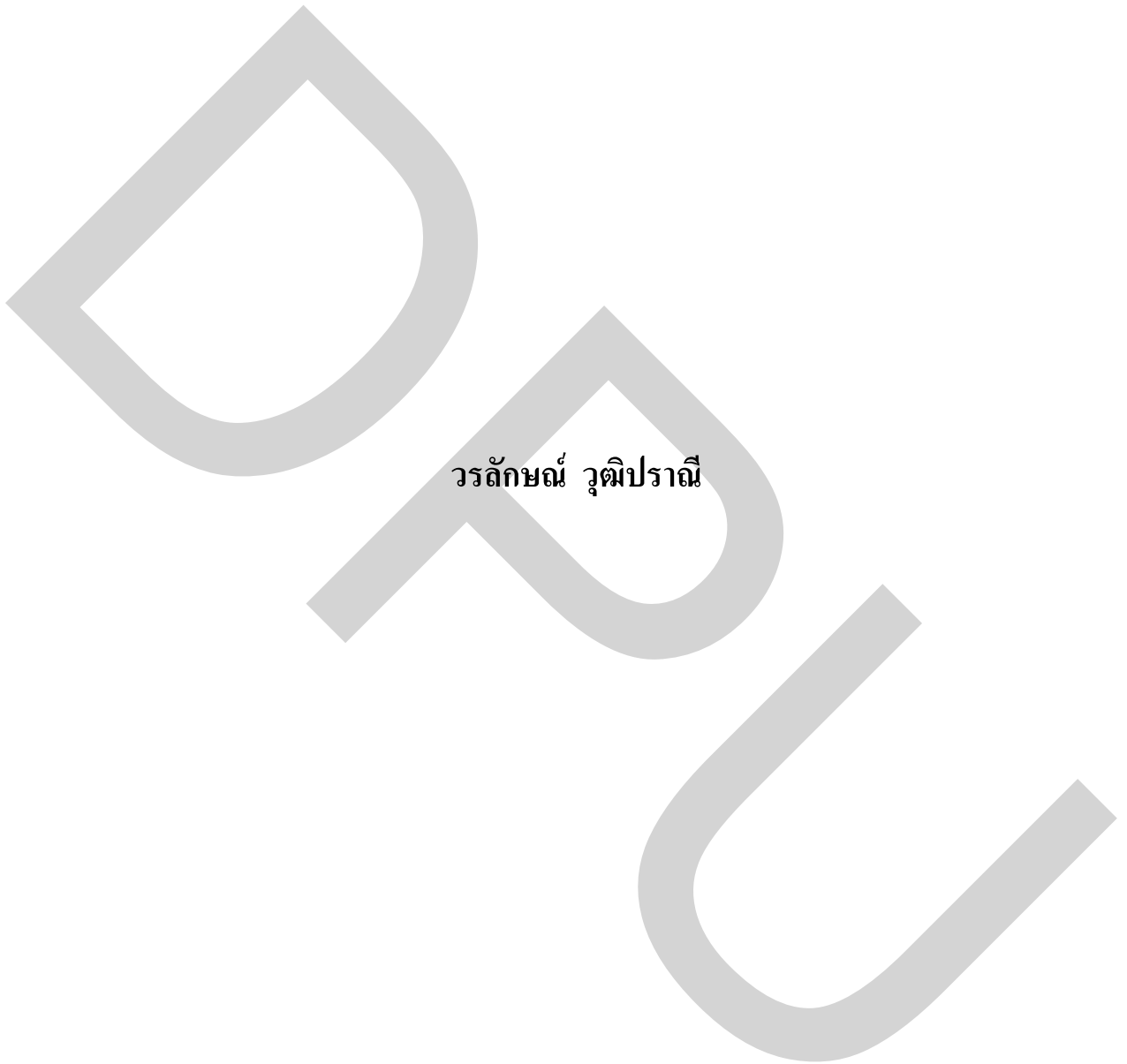


ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา



วรลักษณ์ วุฒิปราณี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2555

**LEADER BEHAVIOR OF THE HEADS
OF THE LEARNING CONTENT GROUPS AT
TRIAMUDOMSUKSA PATTHANAKARN LAMLUKKA SCHOOL**

VORALAK VUTHIPRANEE

A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Education Management

College of Education sciences, Dhurakij Pundit University

2012

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. พิณสุดา สิริธรงค์ศรี ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. พิมพีใจ ภิบาลสุข กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่เมตตา ระยะเวลากรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการประสงค์ สุบรรณพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการชาติ วัฒนเขจร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโสภณาราม นางอรวรรณ วุฒิเวช รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา นางสาวสมศรี กาญจนเดชากุล รองผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี และขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ที่กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบุพการี ครู อาจารย์ ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้การอบรมสั่งสอน ปลุกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา และเพื่อนๆทุกคนที่เป็น กำลังใจ ให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะ พากเพียร จนประสบผลสำเร็จ

วรลักษณ์ วุฒิปราณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ความหมายของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ.....	7
2.2 การศึกษาพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ.....	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ.....	13
2.4 ความหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	26
2.5 ความหมายของ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา.....	26
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
4.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา.....	36
4.3 ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	39
4.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของครู.....	65
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	68
5.2 อภิปรายผล.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบผู้นำแบบต่างๆ.....	16
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	33
4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	34
4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด.....	34
4.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ การสอนในโรงเรียน.....	35
4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปฏิบัติการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	35
4.6 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ด้านมุ่งงาน.....	36
4.7 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ ด้านมุ่งสัมพันธ์.....	38
4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำด้านมุ่งงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	40
4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสามารถ แสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	43
4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การมีการทดลองแนวความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	44
4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ ความสามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย ของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	46
4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	48
4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ ความสามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรง ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	49
4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	50
4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	51
4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	53
4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ การแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการ การแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่.....	55
4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ ของแต่ละบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	56
4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเอาใจใส่ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	57
4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อ ผู้ร่วมงานด้วยความซื่อหุ่่นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	58
4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่.....	60
4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวมเป็นรายคู่.....	61
4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ด้านมุงสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	63
4.26 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	65

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของโอไฮโอ สเตท (Ohio State).....	17
2.2 ภาพถ่ายการบริหารของเบลคและมูตัน.....	19
2.3 การบริหารเป็นระบบสังคม.....	20
2.4 แบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ของ เฮนรี่และบลานชาร์ด.....	22
2.5 ผู้นำ 8 แบบของเรดคิน แสดงให้เห็นการปรับเปลี่ยนผู้นำ มาจากแบบพื้นฐานเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากและแบบ ที่มีประสิทธิผลน้อย.....	28

หัวข้อสารนิพนธ์	ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา
ชื่อผู้เขียน	วรลักษณ์ วุฒิปราณี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสาระ และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ส่วนใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

Thematic Paper Title Teachers' Opinions on Leader Behavior of the Heads of Learning
Content Groups at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School

Author Voralak Vuthipranee.
Thematic Paper Advisor Professor Dr. Paitoon Sinlarat
Department Education Management
Academic Year 2011

ABSTRACT

The objectives of this study were to study leader behavior of the heads of learning content groups at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School, according to the perceptions of teachers in each learning content group, and to compare leader behavior of the heads of learning content groups at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School, classified by teaching practices in the learning content groups. The population consisted of 75 teachers at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School. The research tool was questionnaires on teachers' opinions on leader behavior of the heads of learning content groups at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School. The data were analyzed by frequency, percentage, standard deviation, One-Way Analysis of Variance, and pair test of Scheffe.

The findings were as follows:

1. Overall, the teachers' opinions on the task-oriented leader behavior and the relationship-oriented leader behavior of the heads of the learning content groups at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School were at a high level.

2. The comparisons of the teachers' opinions on the leader behavior of the heads of the learning content groups at Triamudomsuksa Patthanakarn Lumlukka School, classified by learning content groups, showed that overall, there was a statistically significant difference at a level of .05 in the opinions of teachers in different learning content groups on the task-oriented leader behavior of the heads of the learning content groups. In addition, it was found that overall, there was no significant difference in the opinions of the teachers in different learning content groups on the relationship-oriented leader behavior of the head of the learning content groups.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานภายในหน่วยงาน บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงาน เพราะบุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า เพราะภายในหน่วยงานประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มาทำงานรวมกัน ในบางครั้งก็มี พฤติกรรม ความรู้สึก ความต้องการ ระดับในการพัฒนา และความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างที่กล่าวมา ต้องการวิธีการบริหารจัดการกลุ่มบุคคลภายในหน่วยงานสามารถประสานงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแบ่งกิจกรรม ทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สื่อที่จะมาช่วยประสานให้บุคคลต่างๆ ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ นั่นคือ ผู้นำ ภายในหน่วยงานประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลำดับลดหลั่นกันไป พฤติกรรมของผู้นำจะมีส่วนอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี กระตุ้นให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ให้เต็มความสามารถ หรือในทางตรงกันข้าม พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำอาจไม่ได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรและไม่ใส่ใจในการเสริมสร้างขวัญที่ดีสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น นับว่าเป็นหัวใจของการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องการจัดการ เพราะฝ่ายจัดการมีหน้าที่เข้าไปใกล้ชิดกับลูกน้อง และควบคุมดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544: 17) การจัดการบุคคลได้ตรงตามหน้าที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ประสบการณ์ และการมอบหมายงานเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2561) โดยรัฐบาลมุ่งเน้น ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย
2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษา ละพร้อมกันนี้ได้วางกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่
2. พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่
3. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่
4. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

การปฏิรูปการศึกษาของไทยในทศวรรษที่ 2 จะบรรลุเป้าหมายที่วางได้นั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำทุกระดับในสถานศึกษาที่จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการองค์กร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา เป็นผู้นำแนวนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติ แนวนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามาใช้ในการจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุแนวทางการจัดการศึกษาของชาติและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของชาติในทศวรรษที่ 2 ขณะเดียวกันภายในสถานศึกษาก็ต้องมีการประสานความร่วมมือกันเพื่อให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ของรัฐบาล เพราะการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการบริหารงานแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องปรับบทบาทในการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสม โดยต้องใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย เพราะโลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสเทคโนโลยี ขณะเดียวกันโรงเรียนมัธยมศึกษาในปัจจุบันมีการขยายตัวขององค์กรมากขึ้น ปริมาณงานต่างๆ ของโรงเรียนก็เพิ่มมากขึ้น ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษามีมากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ และการบริหารทั่วไปและยังต้องทำการประสานสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีความสลับซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ที่ต้องดำเนินการพัฒนานักเรียน ให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 ในวงเล็บที่ 1-5 ที่ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการการจัดการเรียนรู้ ในด้านเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัด ฝึกทักษะกระบวนการคิด เรียนรู้จากประสบการณ์จริง จัดวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน และหลากหลายวิธีโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมนี้ต้องสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม สื่อการเรียน รวมทั้งการนำงานวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา แบ่งออกเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 8 กลุ่มคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระ



โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา เป็น โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติ (O – net) ในปีการศึกษา 2553 ผลการสอบ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการทดสอบสูง กว่าเดิมและเป็นไปตามที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนด นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จบการศึกษาในปีการศึกษา 2553 ทุกคน และมีจำนวนนักเรียนที่ติด 0 ร และ ม.ส ทั้งโรงเรียนรวมทั้งสิ้นร้อยละ 3 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมทั้งมีพฤติกรรมผู้นำ และเข้าใจถึงนโยบายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ปัจจุบัน อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาอย่างมี เหตุผล และรู้จักเลือกใช้ภาวะผู้นำกับครูในกลุ่มสาระ เช่น การประสานงาน ประสานความคิด สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้รับความร่วมมือด้วยความ เต็มใจ และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน การที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้นำพฤติกรรมผู้นำ ของตนมาใช้ในการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งอาจใช้ อำนาจในการบีบบังคับ กระตุ้น ชักนำ โน้มน้าวใจหรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อให้ครูในกลุ่มสาระเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ

ผู้วิจัยในฐานะที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้จึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ที่ได้แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กับครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ร่วมงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงาน และด้านมุ่งสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ Andrew W. Halpin โดยปรับใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) เพื่อผู้วิจัยจะได้นำแนวความคิดเห็นของครูไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนเองและนำไปใช้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสาระ

1.2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมมุ่งงาน และด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ โดยใช้แนวคิด ของ Andrew W. Halpin (1996: 88-89) ตามการรับรู้ของครู

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูใน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำนวน 75 คน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคน หรือ “มิติมุ่งสัมพันธ์” และพฤติกรรมการทำงานกับงาน หรือ “มิติมุ่งงาน” ของ Andrew W. Halpin (1996: 88-89 อ้างถึงใน สุขเมธ เดียวอิสเรศ. 2527: 62-64) มากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1.4.1 ตัวแปรอิสระ

สถานภาพของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

1.4.2 ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน ได้แก่

- 1) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน
- 2) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

1.5 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.5.1 ทราบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการศึกษา ลำลูกกา ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู

1.5.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการ ลำลูกกา สามารถนำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของตนเอง เพื่อส่งผลดีต่อการบริหารงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และส่งผลดีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

1.6 นิยามคำศัพท์

พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกในลักษณะต่างๆที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา นำมาใช้ในการบริหารงานภายในกลุ่มสาระ ตามแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของ Andrew W. Halpin แบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านสัมพันธ์

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำมาใช้ในการบริหารงานภายในกลุ่มสาระที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ การแสดงทัศนคติให้ผู้ร่วมงานทราบ

การทดลองแนวความคิดใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน การชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจง่าย กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานด้วยความเที่ยงตรง มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานมีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและทราบถึงอำนาจหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่น และปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ นำมาใช้ในการบริหารงานภายในกลุ่มสาระที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผย เอาใจใส่ ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของผู้ร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนว่าอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน มีความเต็มใจให้มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกสบายใจในขณะสนทนาด้วย รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน นำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขอบคอบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน สามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองให้ผู้ร่วมงานทราบ ปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน และยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ของผู้ร่วมงาน

กลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้เป็นมาตรฐานการศึกษา ตามที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งมี 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ (1) วิทยาศาสตร์ (2) คณิตศาสตร์ (3) ภาษาไทย (4) ภาษาต่างประเทศ (5) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (6) สุขศึกษาและพลศึกษา (7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี (8) ศิลปะ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่ ในการบริหารภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ปฏิบัติการสอน ประสานงาน ทุกๆ ด้าน ระหว่างฝ่ายบริหารกับครูหรือระหว่างกลุ่มสาระกับกลุ่มสาระ พร้อมทั้งทำหน้าที่ กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน

ความคิดเห็นของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือแนวความคิดของครูที่เกิดจากการรับรู้หรือจากประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการใช้พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ใน 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ และทำการสอนในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ประกอบด้วย ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 80/4 ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จัดการเรียนการสอน ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,249 คน จำนวนครู 88 คน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

- 2.1 ความหมายของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ
- 2.2 การศึกษาพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
- 2.4 ความหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2.5 ความหมายของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) พบว่ามีใช้ในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 ส่วนคำว่า พฤติกรรมผู้นำ (Leadership) เริ่มพบเมื่อประมาณ ค.ศ. 1800 ทั้งคำว่า ผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน จนบางครั้งนักวิจัยนำมาใช้เป็นคำเดียวกัน แต่เมื่อนำมาพิจารณาลักษณะของคำทั้งสองแล้วจะพบความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้นำเป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล ส่วน พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานภายในกลุ่ม ดังนั้นเพื่อให้เกิดเข้าใจในความหมายของ ผู้นำ ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ดังนี้

Andrew W. Halpin (1966: 27 – 28) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ เป็นบุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

Neagly, Evan and Lynn (1969: 14 – 15) ได้ให้ ความหมายของ ผู้นำ ไว้ 6 ลักษณะ

1. ผู้นำ คือ ศูนย์กลาง ของกลุ่ม หมายถึง การที่ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกว่าบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม สามารถดึงดูดความสนใจของคนในกลุ่มและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มได้

2. ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง ผู้นำกลุ่มโดยเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานของกลุ่ม

3. ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มเป็นผู้เลือกหรือผู้ที่เป็นที่นิยมของกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม เพราะได้รับความนิยมนั้นเนื่องจากเห็นว่าสามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้

4. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงหรือประพฤติตนเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ เสมอ โดยอาจจะอาสา นำเองก็ได้หรือแสดงตนเป็นผู้นำในขณะที่กำลังร่วมกิจกรรมภายในกลุ่มก็ได้

5. ผู้นำ คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาท ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรม ให้เป็นไปตามบทบาท ซึ่งกลุ่มของเขาคิดว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้น และบทบาทที่แสดงนั้นต้องเป็นบทบาทที่กลุ่มหรือสมาชิกเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นบทบาทของผู้นำ

6. ผู้นำ คือ ผู้ที่ก่อให้เกิดความผสมผสานกลมกลืนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้ หมายถึง บุคคลที่ยอมรับกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ตั้งใจ โดยพยายามทำความเข้าใจให้รู้แน่ชัดว่าความคิดเห็นของสมาชิกภายในกลุ่มเป็นอย่างไร แล้วจึงชักชวนโน้มน้าวให้ผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกันหันมาปรับปรุงเพื่อผสมผสานความคิดเห็นของบุคคลต่างๆ เหล่านั้น โดยให้สอดคล้องกับแนวทางที่เป็นเป้าหมายของกลุ่ม โดยคำนึงถึงความประนีประนอม ความสามัคคี การยึดเหนี่ยวทางจิตใจภายในกลุ่มและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

Burdy (1972: 43 – 46) ให้ ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความพอใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุในจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้

อัมไพ อินทรประเสริฐ (2542: 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลเหนือการกระทำของคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจูงใจ การตัดสินใจ การประสานสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เพื่อให้การประสานงานประสบผลสำเร็จบนพื้นฐานของความศรัทธา โดยผู้นำ อาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ได้

ประยูทธ์ ปยุตโต (2542: 3) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 8) ให้ความเห็นว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทรงไว้ซึ่งอำนาจความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถให้บุคคลอื่นทำตามและความสามารถที่ทำให้คนอื่นเชื่อมั่นในคุณสมบัติสูงสุดของความเป็นผู้นำ คือ ความรับผิดชอบ ผู้นำจะต้องรับผิดชอบในการกระทำงานได้สำเร็จไม่ว่างานนั้นจะมีใครเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดก็ตาม ผู้นำเท่านั้น คือ ผู้รับผิดชอบสูงสุด

เสนาะ ดิยาวี (2544: 188) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถใช้อำนาจโดยไม่มีการบังคับ กระตุ้นคนอื่นให้ทำงานอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จตามความต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจะได้อาจมาจากการมอบหมายหรือการเลือกตั้งก็ตาม เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มมีอิทธิพลและมีบทบาทนำที่ทีมงานและมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกรวมพลังกันช่วยพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดตามการรับรู้ของครู

2.1.2 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

คำว่าพฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายพฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำ ไว้หลายความหมาย ดังจะยกตัวอย่างดังนี้

โรเบิร์ต เจ เฮาส์และแมรี แอล เบทซ (อ้างถึงในเทื่อน ทองแก้ว, 2545: 3) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมผู้นำหรือภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ระดับพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ได้ยอมรับว่าเป็นอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของสมาชิกของกลุ่มเฉพาะหรือกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มอื่นในการขยายความส่วนที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำ จึงเป็นความจำเป็นว่าพฤติกรรมนั้นเป็นทั้งความพยายามใช้อิทธิพลและอิทธิพลนั้นยอมรับกันได้

Hoy & Miskel (2001: 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษาประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก และ 8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

Andrew W. Halpin (1966: 287) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำและพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มผสมผสานกันอย่างแยกแยะไม่ออกและพฤติกรรมทั้งสองฝ่ายต่างถูกกำหนดขึ้น โดยองค์กรหรือหน่วยงาน

จาเรียง คำป๋อง (2543: 36) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมผู้นำ ไว้ว่า การแสดงออกของผู้นำเพื่อการดำเนินการในกิจการต่างๆ โดยใช้วิธีการโน้มน้าวจิตใจ จูงใจ ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สายสุนิย์ ดวงแข (2547: 12) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงาน บทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ การบังคับบัญชา การประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีความสำเร็จหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำ คือ การแสดงออกของผู้นำในการทำงานในด้านบังคับบัญชา การประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกภายในกลุ่ม

2.2 การศึกษาพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำหลายครั้ง และหลายแห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะหาคำตอบหรือคำอธิบายว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร จากการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

2.2.1 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวากับมิชิแกน

ในปี ค.ศ. 1938-1939 Kurt Lewin, Ronald Lippitt และ Ralph White ได้ทำการศึกษาวิจัยในนามของมหาวิทยาลัยแห่งไอโอวา สหรัฐอเมริกา โดยมุ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. แบบเผด็จการหรือผู้นำแบบอัตนนิยม (Autocratic leadership style) เป็นผู้นำที่ถือว่าตนเองมีอำนาจ และชอบใช้อำนาจของตนเองอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมากจนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ไว้วางใจผู้อื่น เป็นผู้นำที่รวบอำนาจ ชอบวางระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดตายตัว และมักสั่งการไปตามอารมณ์ของตน

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) เป็นผู้นำที่มีการรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน โดยถือว่าอำนาจของกลุ่มสำคัญเหนือกว่าของตน ยึดหลักเหตุผลตามหลักการ และหลักเกณฑ์ที่เกิดจากความยินยอม เห็นชอบของกลุ่ม มีลักษณะประนีประนอมและรักษาระเบียบที่มีความยืดหยุ่นเพียงพอแต่ไม่ปล่อยให้ละเหว

3. ผู้นำแบบเสรีนิยมหรือตามสบาย (Laissez-fair leadership style) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำตามใจชอบ ไม่มีระบบที่แน่นอน ไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้าตัดสินใจขาดหลักการ ขาดความคิดริเริ่ม ทำให้ขาดระเบียบ ไร้สาระสาย

การศึกษาวิจัยแบบทดลอง (Experimental Research) คณะวิจัยของ Lewin ได้ทำการทดลองในกลุ่มเด็ก 10 ขวบ แบ่งเป็นกลุ่มๆ ละ 5 คน ซึ่งคัดเลือกเด็กที่มีบุคลิกภาพ เชาว์ และมาจากครอบครัวที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายกัน ให้เด็กทำกิจกรรมต่างๆ กัน เช่น ทำหน้ากาก วาดเขียน เป็นต้น ในการทดลองแต่ละครั้งจะมีการฝึกผู้ใหญ่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม ให้มีพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมให้ผลงานที่อ่อนด้อยที่สุด สำหรับภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และแบบประชาธิปไตย แม้ว่าจะได้ปริมาณที่เท่าเทียมกัน แต่คุณภาพของงานและความพึงพอใจของกลุ่มมีสูงกว่าในกลุ่มที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ดังนั้น โดยสรุป ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ พฤติกรรมที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยในระยะต่อมาพบว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความไม่แน่นอน ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยบางครั้งให้ผลการดำเนินการที่สูงกว่า บางครั้งก็ต่ำกว่าภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ส่วนผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแน่นอนกว่า กล่าวคือ ระดับความพึงพอใจโดยทั่วไปแล้วจะสูงกว่าเสมอภายใต้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เมื่อเทียบกับภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Lewin อ้างถึงในนิศย์ สัมมาพันธ์, 2546: 36-37)

2.2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้พัฒนากลยุทธ์สำหรับการศึกษา เรื่องพฤติกรรมผู้นำขึ้นหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 โดย Fleishman และคณะ (Fleishman อ้างถึงใน วิเชียร วิทษอุดม, 2548: 65) เริ่มต้นด้วยการระบุพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญๆ จำนวนหนึ่ง หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามขึ้นมาชุดหนึ่ง ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถประเมินพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำหลายๆคน และหาความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม จากผลการวิจัยพบว่ามีพฤติกรรมหลายอย่างที่น่าจะ มีประโยชน์ แต่มีเพียง 2 พฤติกรรมเท่านั้นที่มีความสำคัญโดดเด่นเป็นพิเศษ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งมีความหมายอธิบายได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่จะวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำเองกับผู้ร่วมงาน ในความพยายามอดุสาหะที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในองค์กร การสื่อสาร และการบริหารจัดการต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดรูปองค์กร และการอำนวยความสะดวก บางทีก็เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความน่าเชื่อถือไว้วางใจกัน ให้ความเคารพในความคิดเห็น การให้

ต่อมา Fleishman and Harris (1962) ได้แสดงผลการวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับอัตราการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่าผู้นำที่ไม่ค่อยคำนึงถึงจิตใจผู้ร่วมงานจะมีอัตราการร้องทุกข์สูง ในขณะที่ผู้นำที่คำนึงถึงจิตใจผู้ร่วมงานจะมีอัตราการร้องทุกข์ต่ำ และผู้นำที่แสดงพฤติกรรมบทบาทในการทำงานต่ำจะก่อให้เกิดอัตราร้องทุกข์ต่ำกว่าผู้ที่แสดงพฤติกรรมบทบาทในการทำงานสูงหรืออาจกล่าวได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมของผู้นำในปัจจัยทั้งสองกับอัตราการร้องทุกข์

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาวิจัยมากมายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 มิติที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ผู้นำที่ใช้ปัจจัยด้านบทบาทในการทำงานมากจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานในหน่วยงานใหญ่ ในขณะที่เดียวกันจะมีความสัมพันธ์เป็นลบเมื่ออยู่ในหน่วยงานเล็ก ส่วนผู้นำที่ใช้ปัจจัยด้านการคำนึงถึงจิตใจของผู้ร่วมงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานสูงเมื่ออยู่ในหน่วยงานเล็กที่มีความใกล้ชิดมากกว่าในหน่วยงานใหญ่

Andrew W. Halpin (1966: 88) จึงได้มีการพัฒนารูปแบบสอบถาม LBDQ ให้มีข้อความน้อยลงทั้ง 2 ด้าน พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน 15 ประการ และด้านมุ่งสัมพันธ์ 15 ประการ ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน

1. แสดงทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน
2. ทดลองแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน
3. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดโดยไม่มีการยืดหยุ่น
4. ชี้ข้อบกพร่องในการทำงานที่ด้อยคุณภาพ
5. ใช้ภาษาพูดที่เข้าใจง่าย
6. กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
7. ปฏิบัติงานโดยไม่มีการวางแผน
8. รักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง
9. ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เสร็จทันตามกำหนด
10. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นแนวทางเดียวกัน
11. ได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำที่มีต่อ

หน่วยงาน

12. ขอร้องให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับและระเบียบแบบแผนที่ตั้งไว้
13. แข็งใจให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน

14. เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มตามความรู้ความสามารถ

15. เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายได้ทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

1. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว

2. กระทำสิ่งละอันพันละน้อยในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

3. เป็นคนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย

4. ให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

5. เป็นคนไม่ชอบสูงส่งกับผู้อื่นและระมัดระวังตัวมากเกินไป

6. เอาใจใส่เรื่องดูแลสวัสดิการต่างๆ สำหรับผู้ร่วมงาน

7. ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลใดๆ ในการกระทำของตน

8. ปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน

9. ยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ได้ช้าหรือลังเลใจที่จะรับแนวคิดใหม่

10. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนเสมือนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน

11. เต็มใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

12. มีความเป็นมิตรและง่ายที่จะเข้าหา

13. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นกันเองในเวลาที่มีการพบปะสนทนากัน

14. นำข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน

15. ขอความเห็นจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆ ก่อนนำไปปฏิบัติ

จะเห็นว่าลักษณะของแบบสอบถาม LBDQ ในการวัดพฤติกรรมผู้นำของทั้งสองด้านดังกล่าวไม่ได้เป็นการวัดพฤติกรรมผู้นำทั้งหมดหรือในทุกๆด้านแต่อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้จากสมาชิกในกลุ่มหรือกลุ่มเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เขาเหล่านั้นอยู่ใกล้ชิดติดตามสถานการณ์นั้นๆ ย่อมจะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ลักษณะการเป็นผู้นำของผู้นั้นได้ ซึ่งเราสามารถที่จะพิจารณาให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้โดยการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งจะดูว่าเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญต่อเกณฑ์อิสระของประสิทธิภาพความเป็นผู้นำหรือไม่ ซึ่งแบบสอบถาม LBDQ จะเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมผู้นำต่างๆ เหล่านี้ได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ มีแนวคิดและทฤษฎีอยู่หลายแนวคิด แต่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ คือ

2.3.1 การวิจัยผู้นำตามแนวคิดของเลวิน (Kurt Lewin)

Lewin (1980-1984) และเพื่อนร่วมงานอีกสองคน ได้ร่วมกันศึกษาวิจัยเชิงทดลองถึงอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำต่อพฤติกรรมของกลุ่มโดยทดลองนำเด็กอายุประมาณ 10 ปี มาแบ่ง 3 กลุ่มๆ ละ 5 คน แต่ละกลุ่มคัดเลือกเด็กที่มีบุคลิกภาพ เซวาน์ และมาจากครอบครัวที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายกัน เด็กแต่ละกลุ่มจะถูกนำด้วยผู้นำแต่ละแบบคือ กลุ่มที่ 1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำจะเป็นผู้สั่งการในกิจกรรมทุกอย่าง กลุ่มที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำจะเชิญสมาชิกมาหารือและขอความเห็นในการจัดกิจกรรม ส่วนกลุ่มที่ 3 เป็นผู้นำแบบเสรีประชาธิปไตย ผู้นำจะปล่อยให้สมาชิกทำกิจกรรมตามใจชอบ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มภายใต้ผู้นำแบบประชาธิปไตยแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง มีความผูกพันกันดี การแสดงออกถึงผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าอีกสองกลุ่ม ในกลุ่มอัตตาธิปไตย แสดงถึงความคิดริเริ่มน้อยกว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ มีความขัดแย้งเกิดขึ้น มีความก้าวร้าว และเป็นปฏิปักษ์ต่อกันสูง ส่วนผู้นำแบบเสรีประชาธิปไตย มีคุณภาพงานต่ำ สมาชิกมีความเฉื่อยชาไม่ยินดียินร้ายกับกิจกรรม

ผลจากการทดลองดังกล่าว ทำให้เกิดแนวคิดในการแบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 3 แบบตามลักษณะของการใช้อำนาจ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย เป็นผู้นำที่เน้นเรื่องการออกคำสั่งการใช้อำนาจของตนเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รวบอำนาจ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ผู้นำแบบนี้มีพฤติกรรมดังนี้

1.1 นิยมการใช้อำนาจเกือบตลอดเวลาทั้งๆ ที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเช่นนั้น

1.2 การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการมักเป็นไปตามอารมณ์มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

1.3 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจมักผูกขาดอยู่ที่ตนเพียงผู้เดียว

1.4 ทำตนเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียวเพื่อต้องการควบคุมลูกน้อง

1.5 การปฏิบัติงานต่างๆ จะส่งตรงมาจากเบื้องบนไม่ค่อยฟังความคิดเห็นจากคนอื่น การติดต่อสื่อสารเป็นไปในทางเดียวคือ จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่กระจายอำนาจในการบริหารและการตัดสินใจไปสู่เพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจในการทำทุกอย่างถือเอาการตัดสินใจร่วมกันหรือปรึกษาหารือเป็นที่ตั้งถืออำนาจของกลุ่มเหนืออำนาจของตน เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานจะ

2.1 ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือก่อนการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญ

2.2 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

2.3 ผู้นำทำตัวเป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำที่ดี สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้วินิจฉัยและใช้ความคิดในการทำงานอย่างเต็มที่

2.5 การปฏิบัติงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่

3. ผู้นำแบบเสรีประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชา น้อยมาก ผู้ร่วมงานมีอิสระอย่างเต็มที่ในการวินิจฉัยสั่งการใดๆ มักไม่มีหลักเกณฑ์ผู้ปฏิบัติกร ส่วนใหญ่มีความสับสนยุ่งเหยิงบรรยากาศของผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

3.1 ผู้นำไม่มีหลักเกณฑ์อะไรในการบอกกล่าวหรือแสดงแนวทางการทำงานระบบและมาตรฐานในการทำงานไม่มี

3.2 ไม่มีหลักการควบคุมดูแล ไม่มีการสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงานขึ้นมาใช้บริหารงาน

3.3 ผู้นำมักไม่เข้ามายุ่งเกี่ยว ใครทำอะไรก็ได้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าเพียงแต่ชื่อเท่านั้น

3.4 วัตถุประสงค์การทำงานไม่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงตามอำนาจหน่วยเหนือหรือเปลี่ยนอย่างไม่มีหลักเกณฑ์

3.5 ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน ไม่มีการประเมินผลงานหรือหาทางแก้ไขงานแต่อย่างใด

ผู้นำทั้ง 3 แบบ ดังกล่าว ไม่มีแบบใดดีที่สุดและใช้ได้ดีกับทุกสถานการณ์ทั้ง 3 แบบ มีทั้งข้อดีและข้อเสีย แต่ประสิทธิผลของการใช้ขึ้นอยู่กับผู้ร่วมงานแต่ละสถานการณ์ แต่โดยทั่วไป ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นแบบที่คนนิยมใช้กันมาก เพราะถือว่าเป็นแบบผู้นำที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมมากที่สุด ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบผู้นำแบบต่างๆ

รายการ	ลักษณะของผู้นำ		
	อัตตาธิปไตย	ประชาธิปไตย	เสรีนิยม
1. ความถูกต้อง	มากที่สุด	มาก	น้อย
2. ความรวดเร็ว	เร็วมาก	เร็ว	ช้ามาก
3. ความเป็นผู้นำ	มีมาก	มีบ้าง	ไม่มี
4. ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	ไม่ได้	ดี	ดีมาก
5. รูปแบบของการทำงาน	แน่นอน	แน่นอน	ไม่แน่นอน
6. การเปลี่ยนแปลง	ไม่มี	มีบ้าง	มีมาก

ที่มา : เทียน ทองแก้ว (2545: 63)

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ลักษณะของผู้นำแต่ละแบบเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันผู้นำจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมและให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษามากที่สุด แต่ถึงอย่างไรถ้ามองในภาพรวมแล้ว ผู้นำแบบเสรีนิยมไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ ส่วนแบบประชาธิปไตยจะทำให้เกิดผลดีในบรรยากาศของการทำงานดีกว่าผู้นำแบบอื่นๆ ผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนควรใช้แบบประชาธิปไตยจะเกิดผลในทางสร้างสรรค์มากกว่า อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์อาจต้องเลือกใช้ผู้นำแบบอื่นบ้าง โดยนึกถึงประโยชน์ขององค์กรให้มากที่สุดและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบของการใช้ผู้นำไม่มีสูตรตายตัว บุคคลเดียวกันแต่ต่างสถานการณ์อาจใช้รูปแบบของผู้นำที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการวินิจฉัยของผู้นำเอง

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าประเภทของผู้นำหรือลักษณะของผู้นำแต่ละแบบเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำจะเลือกใช้ให้เหมาะสมและให้เกิดประโยชน์ทางการบริหารมากที่สุด ในภาพรวมแล้วแบบประชาธิปไตยจะทำให้เกิดผลดีในบรรยากาศของการทำงานดีกว่าผู้นำแบบอื่นๆ

2.3.2 ทฤษฎีสองมิติของ (Ohio State University)

พฤติกรรมแบบสองมิติ (Twin dimension Theory) จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan) เป็นการวิจัยที่รู้จักกันแพร่หลาย คณะผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้นำด้วยแบบสอบถาม Leader Behavior Description Questionnaire หรือที่เรียกกันว่า LBDQ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 15 ข้อ

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนขององค์กร มีการสื่อความหมายที่เป็นระบบและวิธีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน

2. มิติมุ่งสัมพันธ์หมายถึง ของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานในลักษณะเสริมสร้างความเป็นมิตร ทำงานด้วยกันด้วยความไว้วางใจ อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ให้ความเคารพต่อกันและกัน



ภาพที่ 2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของโอไฮโอ สเตต (Ohio State)

ที่มา: เทื่อน ทองแก้ว และ เฉลา ประเสริฐสังข์ (2542: 34)

จากภาพที่ 2.1 ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนมิติมิตรสัมพันธ์และมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่า 30 คะแนน จะอยู่ในส่วนที่ (1) ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนมิติกิจสัมพันธ์สูงกว่า 30 คะแนนแต่มิติมุ่งสัมพันธ์ต่ำกว่า 30 คะแนน จะอยู่ในส่วนที่ (2) ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนมิติมิตรสัมพันธ์และมิติกิจสัมพันธ์ต่ำกว่า 30 คะแนน จะอยู่ในส่วนที่ (3) ถ้าได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนมิติกิจสัมพันธ์ต่ำกว่า 30 คะแนนแต่มิติมุ่งสัมพันธ์สูงกว่า 30 คะแนน จะอยู่ในส่วนที่ (4)

โดยทั่วไปแล้วถ้าพฤติกรรมของผู้นำอยู่ในส่วนที่ (1) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงเป็นยอดปรารถนาของทุกคน พฤติกรรมอยู่ในส่วนที่ (3) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพการทำงานของต่ำและเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อคนต่ำและให้ความสำคัญต่อการทำงานต่ำด้วย

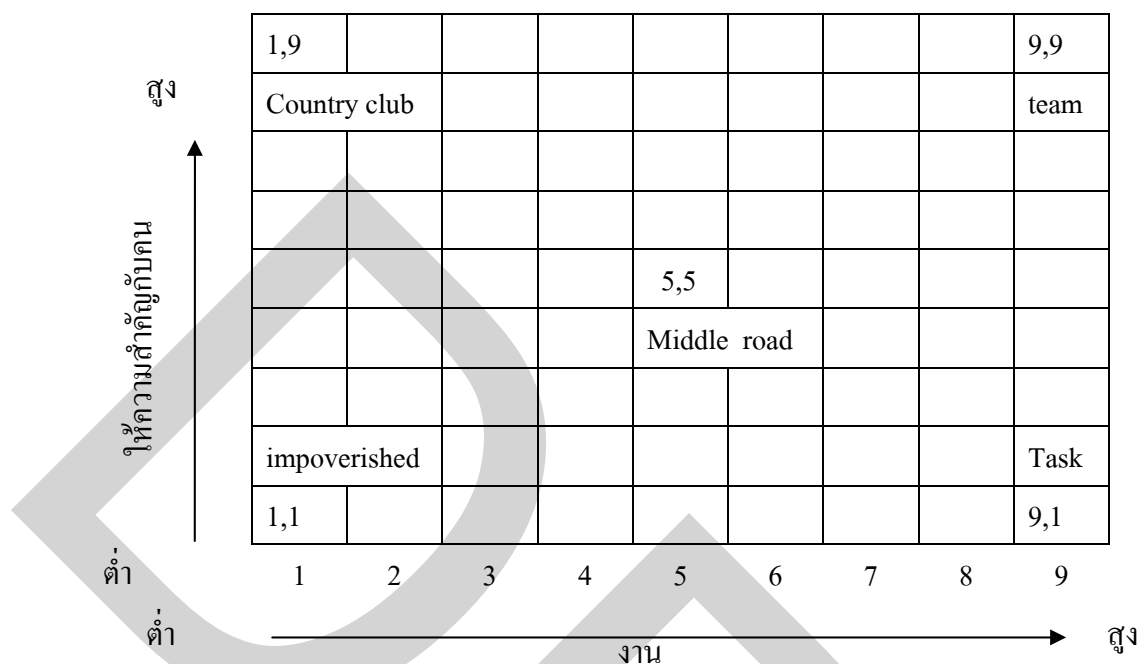
ในงานองเดียวกัน Katz & Kahn มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาภาวะผู้นำใน 2 ลักษณะที่เหมือนกันที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ กล่าวคือ ศึกษาผู้นำที่ให้ความสำคัญงานและผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมีที่ต่างกัน คือ มองจุดเชื่อมโยงซึ่งกันและกันมีตัวชี้หน้าที่บอกประสิทธิภาพโดยได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้นำ 2 แบบได้แก่

แบบที่ 1 มิติมิตรสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน (Employee Orientation) จะให้ความสำคัญและความสนใจกับความสัมพันธ์และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามให้ความสนใจเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและช่วยตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงาน พยายามทำให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

แบบที่ 2 มิติกิจสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน (Production Orientation) จะรวมจุดสนใจอยู่ที่งานการผลิตเทคนิคและมีวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานและจะมองคนในลักษณะที่ใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยจะกำหนดมาตรฐานของงานอย่างเข้มงวด กำหนดรายละเอียดของการทำงานต่างๆ ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ควบคุมและสอดส่องการงานตลอดจนผลงานที่ได้รับอย่างใกล้ชิด ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพทางการผลิตมากที่สุดจะมีผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนและยังพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือผู้นำที่ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและให้กลุ่มช่วยหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแทนที่ จะตัดสินใจเองเพียงคนเดียว

2.3.3 ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton)

หลังจากที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาผู้นำแบบสองมิติทำให้นักวิชาการอีกหลายท่านตื่นตัวในการพิจารณาพฤติกรรมของผู้นำในด้านมุ่งงานและมุ่งคน ซึ่งเบลคตันและมูตัน ได้พัฒนาวิธีการพิจารณาผู้นำแบบสองมิติขึ้นใหม่ โดยเสนอทฤษฎีตาข่ายบริหาร (Managerial Grid Theory) ซึ่งมีแนวความคิดหลักในการพิจารณารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำสามารถที่จะจัดทำเป็นตาข่ายเชื่อมโยงในลักษณะ 2 มิติ (Two – dimension Grid) ได้มิติหนึ่งเป็นมิติของความสนใจเกี่ยวกับงาน และอีกมิติหนึ่งเป็นมิติของความสนใจเกี่ยวกับเรื่องคนในตาข่ายเชื่อมโยง 2 มิติจะแบ่งเป็นตารางขนาด 9 x 9 นิ้ว ซึ่งจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 5 แบบ แต่ละแบบมีตำแหน่งต่างๆ กันบนตาข่ายการบริหารดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 3



ภาพที่ 2.2 ตาข่ายการบริหารของเบลคและมูตัน

ที่มา: เทื่อน ทองแก้ว (2545: 35)

จากภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ 5 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบไม่เอาไหน (1, 1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งงานและคนน้อย ทำงานโดยใช้ความพยายามน้อยมากทำเพื่อเอาตัวรอดเท่านั้น ไม่แสดงบทบาทความเป็นผู้นำเลยจัดว่าเป็นผู้นำที่ใช้ความพยายามในการบริหารงานให้เป็นผลสำเร็จในระดับต่ำที่สุด

2. ผู้นำแบบเน้นงาน (9, 1) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่องานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อยมีการจัดระเบียบของงานหรือลักษณะวิธีการทำงานอย่างละเอียดเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ แต่จะไม่สนใจหรือไม่เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานจัดว่าเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในระดับสูงสุดแต่ให้ความสนใจเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่ำสุด

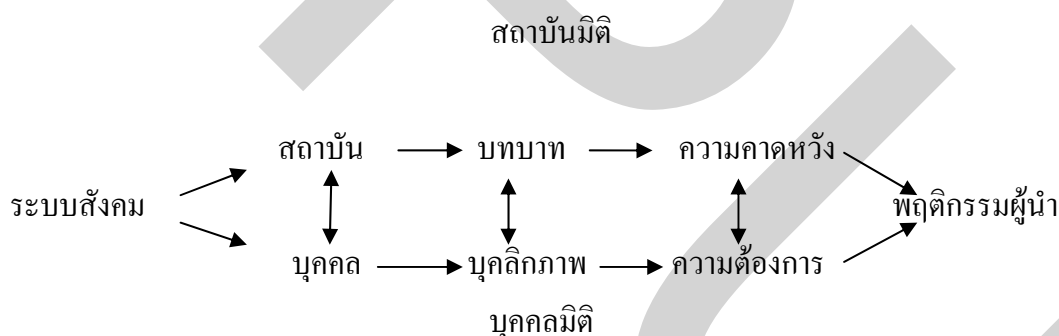
3. ผู้นำแบบเน้นคน (1, 9) คือ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงมากให้ความสำคัญกับคนมากแต่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ทำงานโดยให้ความสำคัญกับความต้องการของคนมากเป็นพิเศษเพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตรแต่จะไม่ค่อยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน จัดว่าเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจกับคนในระดับสูงสุดและสนใจในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในระดับต่ำที่สุด

4. ผู้นำแบบสายกลาง (5, 5) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง ในการบริหารงานยึดถือหลักกว่าจะพยายามที่ทำให้เกิดความสมดุลกันระหว่างประสิทธิภาพของงาน กับขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดว่าเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจในเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานกับขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลางทั้งสองด้านพร้อมกัน

5. ผู้นำแบบทีม (9, 9) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนมากมุ่งเน้นที่จะให้งานมี ประสิทธิภาพและผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดี พยายามก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ใน ลักษณะการประสานสอดคล้องกัน ร่วมกันทำงานจัดว่าเป็นผู้นำที่เน้นการให้ความสำคัญทั้งงาน และคนในระดับสูง เบลกและมุดัน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้นำควรพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงาน ของตนให้เป็นแบบร่วมมือร่วมใจ (9, 9) ที่ให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานกับน้ำใจ ของคนไปพร้อมๆ กันซึ่งถือว่าเป็นแบบของผู้นำที่ดีที่สุด

2.3.4 ทฤษฎีแบบสถาบันมิติและบุคคลมิติ ของ เกตเซลส์และกูบา (Getzels & Guba)

เกตเซลส์และกูบา มองกระบวนการบริหารเป็นระบบหนึ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ด้าน หรือ 2 มิติ คือ ด้านสถาบัน และด้านบุคคล ดังแผนภูมิ



ภาพที่ 2.3 การบริหารเป็นระบบสังคม

ที่มา: สมคิด บางโม (2544: 241)

มิติด้านสถาบันประกอบด้วย สถาบัน บทบาท และความคาดหวัง มิติด้านบุคคล ประกอบด้วยบุคคล บุคลิกภาพ ความต้องการ มิตีทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังลูกศรชี้ ผลสุดท้าย คือ มีพฤติกรรมที่สังเกตได้ เมื่อมีการกำหนดตัวบุคคลให้เป็นผู้นำของสถาบัน เมื่อ พิจารณาระบบบริหารในแง่ของระบบสังคมเกตเซลส์และกูบา จำแนกผู้นำออกเป็น 3 แบบตาม พฤติกรรมที่ปรากฏดังนี้

1. ผู้นำที่ยึดสถาบัน ใช้อำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานมุ่งหวังให้งานสำเร็จเป็นสำคัญควบคุมให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สังคมกำหนดไม่สนใจว่าผู้ใดจะเดือดร้อนหรือไม่พอใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามักไม่ชอบใจ เกิดขัดแย้ง หวาดระแวง ไม่ไว้ใจ ผู้บังคับบัญชา

2. ผู้นำที่ยึดตัวบุคคล เน้นความสำคัญของบุคคลในสถาบันเป็นหลัก พยายามเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในหน่วยงานโดยมุ่งหวังว่าเมื่อบุคลากร มีขวัญและกำลังใจดีแล้ว ผลสำเร็จของงานจะตามมา ผู้นำแบบนี้เป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

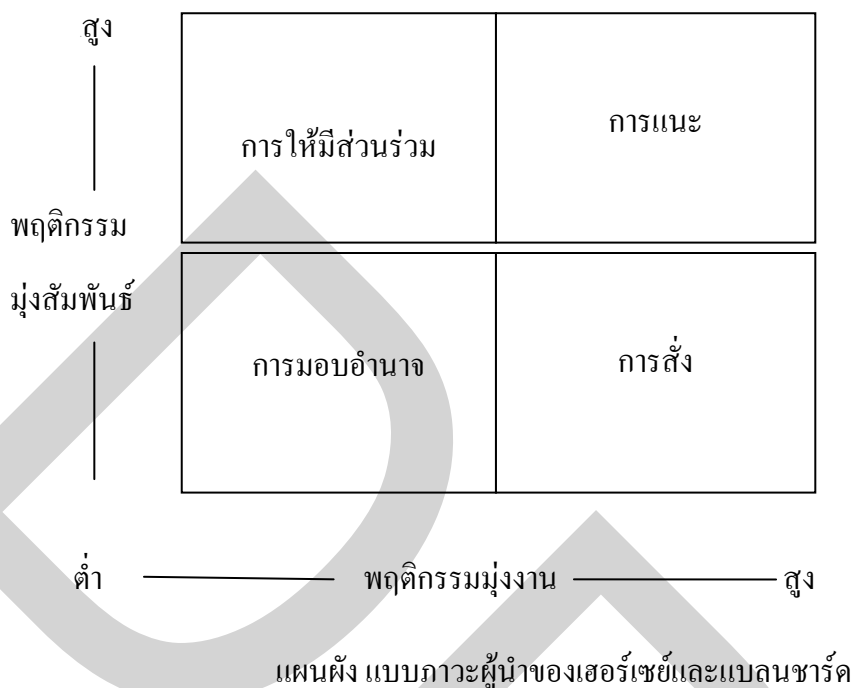
3. ผู้นำแบบผสมผสาน เป็นผู้นำที่เน้นความสำคัญทั้งสองด้านคือมองเห็นความสำคัญ ทั้งสถาบันและบุคคล ถือได้ว่าเป็นผู้นำที่สมบูรณ์

2.3.5 ทฤษฎีสถานการณ์ ของ เฮนซีและบลานชาร์ด

ทฤษฎีสถานการณ์เรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแบบวงจรชีวิต ได้รับความสนใจมากเพราะเป็นแบบจำลองที่ให้ข้อเสนอแนะว่า ภาวะผู้นำต้องยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลง ได้เสมอแทนที่จะอยู่กับแรงจูงใจ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาต้องถูก ประเมินอยู่เสมอ เพื่อกำหนดแบบของภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมที่สุด และถ้าหากแบบภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมแล้วไม่เป็นแค่แรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเดียวเท่านั้นแต่ยังช่วยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งไปสู่ ความเจริญอีกด้วย จากแนวคิดดังกล่าวเฮนซีและบลานชาร์ด ได้สร้างเป็น ภาวะผู้นำ 4 แบบ

- แบบการสั่ง เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ
- แบบการแนะ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ
- แบบการให้มีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ
- แบบการมอบอำนาจ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำ

แต่ละแบบของภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำ ทั้งสี่แบบแสดงให้เห็นดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 แบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ของ เฮนรี่และเบลนชาร์ด

2.3.6 ทฤษฎีผู้นำ 3 มิติ ของเรดคิน (3 – D Leadership Effective Model)

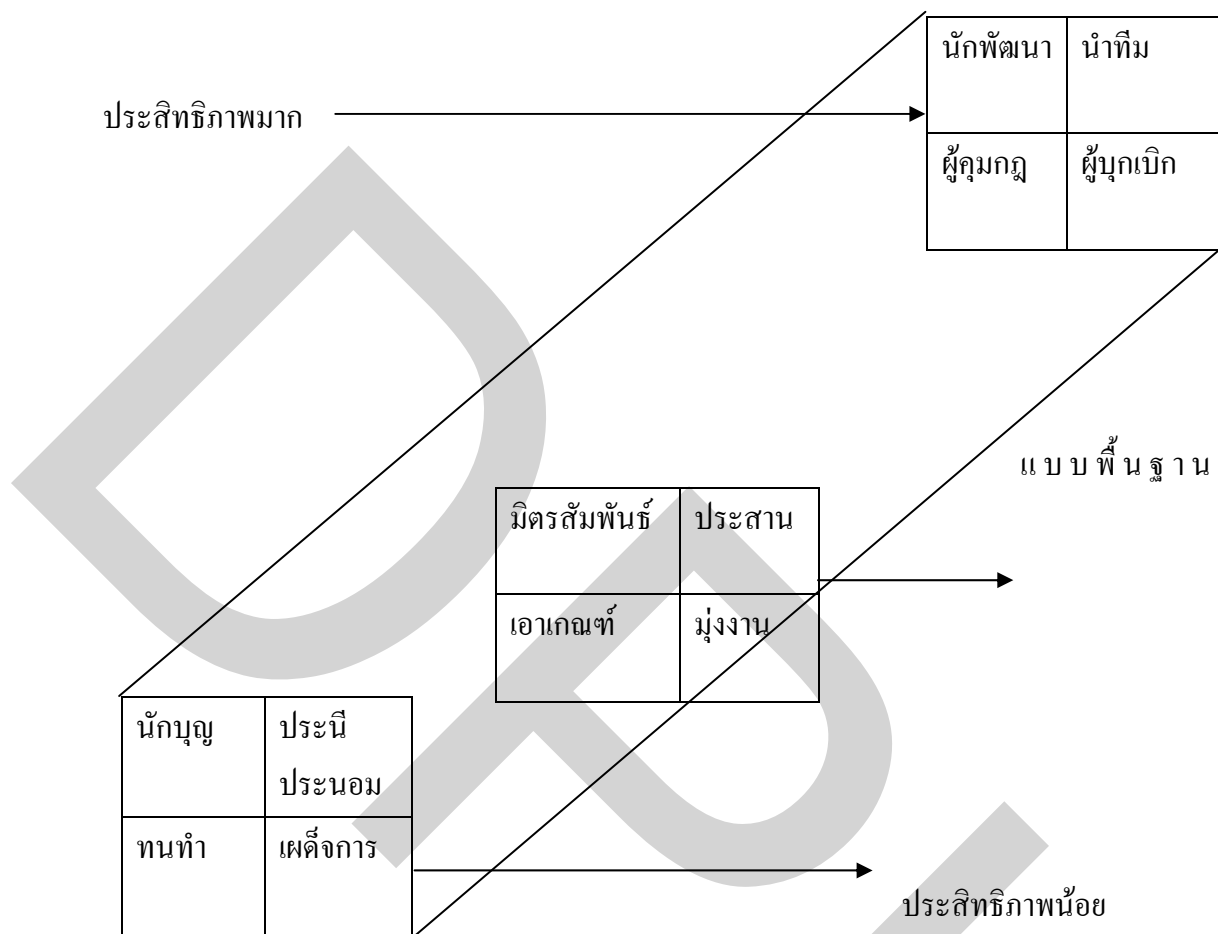
เรดคิน ได้พัฒนารูปแบบการศึกษาภาวะผู้นำจากรูปแบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ โดยเรดคินมีแนวคิดที่สำคัญว่า “แบบของผู้นำตามสถานการณ์นั้นไม่มีแบบใดแบบหนึ่งที่ดีหรือเลว แต่แบบที่เหมาะสม คือ แบบที่เป็นไปตามสถานการณ์ขณะนั้น” จากแนวความคิดพื้นฐานการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอที่กล่าวมาแล้วจำแนกผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์แต่การวิจัยของเรดคินได้เพิ่มมิติ “มุ่งประสิทธิผล” เข้าไปอีกมิติหนึ่ง ดังนั้นทฤษฎีของเรดคินจึงได้ชื่อว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ จากแนวคิดหลักของเรดคินดังกล่าวมาแล้วทำให้เกิดกรอบในการจำแนกแบบของผู้นำที่เป็นพื้นฐานได้ 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบประสาน เป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญต่องานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูง ชอบทำงานที่เป็นทีมงานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ยึดคติการทำงานว่า คนเราถ้ามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีกันจะเกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดพลังในการที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลสูง
2. ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนส่วนงาน มาทีหลังเหมาะกับการบริหารที่ต้องประสานคน ประสานหน่วยงานต่างๆหรืองานในรูปการพัฒนาบุคคล

3. ผู้นำแบบเอาเกณฑ์เป็นแบบผู้นำอนุรักษ์นิยม ยึดตัวเองเป็นที่ตั้งให้ความสำคัญกับงานแต่สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานต่ำ ยึดถือแต่ระเบียบกฎเกณฑ์ ชอบให้รายงานการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าพูดคุยกัน ชอบวางกฎเกณฑ์ต่างๆ

4. ผู้นำแบบมุ่งงานเป็นแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญงานสูง แต่ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำเน้นที่งานมากกว่าคนแบบนี้ จึงเหมาะกับงานในสถานการณ์ที่กำหนดทิศทางการทำงานไว้ชัดเจน ไม่เหมาะกับสถานการณ์ที่สามารถใช้อำนาจได้น้อย

จากลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบนั้น เรดคินเห็นว่าแต่ละแบบหากนำไปใช้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะเกิดประสิทธิผลมาก หรือหากนำไปใช้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะเกิดประสิทธิผลน้อย ในแต่ละสถานการณ์จากลักษณะของการปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำในสถานการณ์ที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม แสดงให้เห็นรูปแบบของการปรับเปลี่ยน ในแผนภูมิที่ 6



ภาพที่ 2.5 ผู้นำ 8 แบบของเรดดิน แสดงให้เห็นการปรับเปลี่ยนผู้นำมาจากแบบพื้นฐานเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากและแบบที่มีประสิทธิผลน้อย

ที่มา: คุณวุฒิ คนฉลาด (2540: 84)

แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ ตามภาพประกอบอธิบายลักษณะโดยสรุปของผู้นำแต่ละแบบดังนี้

1. แบบผู้คุมกฎ ผู้นำแบบนี้ชอบทำตามกฎเกณฑ์หรือยึดระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ชอบตรวจสอบรายละเอียดของงาน ชอบอ้างเหตุผลไม่ชอบเข้าไปยุ่งกับปัญหาผู้อื่น ชอบทำงานประจำยิ่งกว่างานที่ใช้ความคิดริเริ่ม ผู้นำแบบผู้คุมกฎนี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลแบบหนึ่ง เพราะสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ติดตามตรวจสอบรายละเอียดของงานอย่างเคร่งครัดตรงไปตรงมา สิ่งที่ผู้นำแบบนี้มุ่งมั่น คือ “การรักษากฎ”

2. แบบผู้บุกเบิก ผู้นำแบบนี้จะเชื่อมั่นในตนเองสูงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยการสั่งการ แต่สามารถให้การสั่งการได้อย่างนุ่มนวลและมีวาทศิลป์จึงสามารถลดความขัดแย้งในการสั่งการได้มาก มีความคิดริเริ่มและกระตือรือร้นในการที่ผลักดันให้ผลงานมีประสิทธิผลสูงทั้งปริมาณและประสิทธิภาพ

3. แบบนักพัฒนา ผู้นำแบบนี้จะยอมรับและมองเห็นศักยภาพของบุคคลมุ่งที่จะพัฒนา และพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เปิดช่องทางการสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างเสรีชอบมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และพัฒนางาน

4. แบบนำทีม พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้เป็นการประสานความสัมพันธ์และมุ่งงานได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ใช้ความพยายามสูงสุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการสั่งงาน ในขณะที่เดียวกันก็จะประสานงานกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น

แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ตามภาพประกอบอธิบายลักษณะโดยสรุปของผู้นำแต่ละแบบดังนี้

1. แบบผู้ทนทำ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่สนใจทั้งคนและงาน บริหารงานตามระเบียบ หลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใจแคบต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ทำเรื่องง่ายให้ยาก ผู้ร่วมงานถูกปล่อยให้โดดเดี่ยว ขาดขวัญ กำลังใจ งานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

2. แบบนักบุญ ผู้นำประเภทนักบุญจะให้ความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์เป็นพิเศษ หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ไม่ชอบคิดริเริ่มในการทำงาน ไม่กล้าเสี่ยง ขาดความริเริ่มเพราะมุ่งแต่เอาอกเอาใจผู้ร่วมงาน ไม่อยากให้ใคร โกรธหรือผิดหวัง ไม่วิตกทุกข์ร้อนต่อผลงานหรือมาตรฐานการทำงานจึงหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. แบบเผด็จการ ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจในการบริหารงาน ชอบการข่มขู่ วิวาทษ์วิจารณ์ ชอบตัดสินใจคนเดียว ต้องการให้ผู้อื่นเชื่อฟังและทำตาม มีความเด็ดขาดในการขจัดปัญหาความขัดแย้งชอบใช้การสื่อสารทางเดียว ชอบสร้างความหวาดกลัวแก่ผู้ร่วมงาน

4. แบบประนีประนอม เป็นลักษณะของผู้นำที่ไม่มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ เวลาเกิดปัญหาข้อขัดแย้งก็มักยุติด้วยการยอมความ บางครั้งอาจยินยอมให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมเกินความจำเป็น หรือบางครั้งอาจใช้วิธีการประสานงานและความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมจึงทำให้ประสิทธิผลของงานต่ำ เป็นการบริหารด้วยการแก้ปัญหาการทำงานแบบเฉพาะหน้ามากกว่าประสิทธิผลในระยะยาว

2.4 ความหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้

หมายถึง กลุ่มการเรียนรู้ที่ได้จัดไว้เป็นมาตรฐานการศึกษา ตามที่กำหนดในหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ซึ่งมี 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ (1) วิทยาศาสตร์ (2) คณิตศาสตร์ (3) ภาษาไทย (4) ภาษาต่างประเทศ (5) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (6) สุขศึกษาและพลศึกษา (7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี (8) ศิลปะ

2.5 ความหมายของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 80/4 ตำบลลำลูกกา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จัดการเรียนการสอน ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนทั้งสิ้น 2,249 คน จำนวนครู 88 คน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สมจิตร จันทร์เที่ยง (2543) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ผู้บริหาร 59 คนและครูผู้สอน 209 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำ LBDQ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนมีการรับรู้พฤติกรรมภาวะ ผู้นำของผู้บริหารในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ว่าได้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว ส่วนความคาดหวังนั้นให้ ผู้บริหารปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งสองด้าน สำหรับผู้บริหารได้รับรู้และคาดหวังว่าได้ปฏิบัติและควร ปฏิบัติบ่อยครั้งทั้งด้านมุ่งงานมุ่งสัมพันธ์ตามลำดับ

รังสฤษฎ์ เอี่ยมสะอาด (2544) ได้ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าหมวดวิชาใน โรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ จังหวัดเชียงใหม่ กล่าวโดยสรุป มีการศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้าน การบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงบประมาณและพัสดุ พบว่า ด้านภาวะผู้นำ คณาจารย์มีความ คิดเห็นในเรื่องการมีความรับผิดชอบต่องานที่มอบหมาย จำเป็นมากที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์ คณาจารย์มีความเห็นในเรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์จำเป็นมากที่สุด ด้าน บุคลิกภาพ คณาจารย์มีความคิดเห็นในเรื่องการมีใจกว้างที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจำเป็น มากที่สุด ด้านวิชาการ คณาจารย์มีความคิดเห็นในเรื่องการมีความสามารถในการจัดการเรียน



เอกรัตน์ วัฒนา (2546) ศึกษาเรื่อง แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนนาเขลิยง อำเภอนางรอง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 80 ชุด จากครู-อาจารย์จำนวน 80 คน จากผลการศึกษาพบว่า ครูอาจารย์มีความต้องการแบบผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบอัตตาธิปไตยและแบบเสรีนิยม โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยความต้องการแบบอัตตาธิปไตยมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบประชาธิปไตยและแบบเสรีนิยมตามลำดับ

สุดารัตน์ ผลพิมาย(2547) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามวุฒิภาวะในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในโรงเรียนอัมพรไพศาล จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู-อาจารย์ในโรงเรียนอัมพรไพศาล จังหวัดนนทบุรี จำนวน 41 คน จากผลการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน คือ มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 รูปแบบ โดยส่วนใหญ่รับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม

ภัทรพิชญ์ จิราธิวัฒนากุล (2549) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 4 แบบตามทฤษฎีของเรดดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนจำนวน 155 คนจากโรงเรียน 19 แห่ง ทั้งโรงเรียนภาครัฐและเอกชน ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำสอดคล้องตรงตามทฤษฎีพื้นฐาน 4 แบบของเรดดิน และแบบผู้นำของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 เป็นพฤติกรรมแบบที่มีประสิทธิผลมากและจัดอยู่ในระดับดี

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Koontz and Wiehrich (1989: 646) ได้ศึกษาความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะด้านภาวะผู้นำว่ามีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ
- 2) ความสามารถในการเข้าใจมนุษย์ที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันตามสภาพของเวลาและสถานการณ์
- 3) ความสามารถในการคลอให้ผู้ที่บังคับบัญชาใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ความสามารถในการจัดบรรยากาศที่สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตื่นตัวในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ

จากที่ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมของผู้นำควรมีพฤติกรรมทั้งในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ในระดับที่สูงทั้งสองด้าน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยมีปัจจัย 3 อย่าง ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์แวดล้อม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมจะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ มีความพึงพอใจในการทำงานและยอมรับผู้นำด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสาระ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำนวน 75 คน (ไม่รวมผู้บริหารจำนวน 5 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 8 คน) โดยจำแนกออกเป็น 8 กลุ่ม คือ

- | | |
|---|--------------------|
| 1. ครูในกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ | จำนวนทั้งหมด 13 คน |
| 2. ครูในกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ | จำนวนทั้งหมด 10 คน |
| 3. ครูในกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ | จำนวนทั้งหมด 10 คน |
| 4. ครูในกลุ่มสาระภาษาไทย | จำนวนทั้งหมด 8 คน |
| 5. ครูในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | จำนวนทั้งหมด 12 คน |
| 6. ครูในกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา | จำนวนทั้งหมด 6 คน |
| 7. ครูในกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี | จำนวนทั้งหมด 11 คน |
| 8. ครูในกลุ่มสาระศิลปะ | จำนวนทั้งหมด 5 คน |

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยมี รายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์การสอนใน โรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมผู้นำ มุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 1 – 15) ด้านพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 16 – 30) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ของ ลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีมีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำนวน 1 ข้อ

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยทั้งในประเทศและ ต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ ตามแนวคิดของ ของ Andrew W. Halpin (1996: pp. 88-89 อ้างถึงใน สุเมธ เดียววิศรศ, 2527: 62-64) โดยศึกษาเพื่อทราบรูปแบบเครื่องมือ วิธีการสร้างเครื่องมือ และรายละเอียดของเครื่องมือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพ ของโรงเรียน จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำมุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 1 – 15) ด้านพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 16 – 30) และ ข้อเสนอแนะหรือความ คิดเห็นของเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 ข้อ

3.3.2 จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ขอคำแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถาม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นายชาติ วัฒนเขจร ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดโสภณาราม
- 2) นางอรวรรณ วุฒิเวช รองผู้อำนวยการ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการลำลูกกา
- 3) นางสาวสมศรี กาญจนเดชากุล รองผู้อำนวยการ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

3.3.5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรมเป้าหมาย (IOC; Index of Item Objective Congruence) เลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรซึ่งเป็น ครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา (ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้) จำนวน 75 คน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผลปรากฏว่า ได้แบบสอบถามกลับคืนครบ 75 คน คิดเป็น 100 % จึงรวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โดยแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมผู้นำปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 1 – 15) ด้านพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 16 – 30) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ใน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test)

4. เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โดยเอาคะแนนเฉลี่ยของคะแนน เป็น ตัวชี้วัดโดยกำหนดคะแนนดังนี้ (นิภา เมธาวีชัย, 2542: 91)

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์คำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โดยใช้ วิธีแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ปรากฏผลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของครู

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การสอนในโรงเรียน และพฤติกรรมการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	31	41.3
หญิง	44	58.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 เป็นเพศชาย จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 41.3

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	32	42.7
30 – 40 ปี	24	32.0
41 – 50 ปี	6	8.0
51 ปีขึ้นไป	13	17.3
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	61	81.3
ปริญญาโท	14	18.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	47	62.7
5 - 10 ปี	7	9.3
11 - 15 ปี	8	10.7
16 - 20 ปี	13	17.3
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียน 16 - 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียน 5 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาศาสตร์	13	17.3
คณิตศาสตร์	10	13.3
ภาษาต่างประเทศ	10	13.3
ภาษาไทย	8	10.7
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	12	16.0
สุขศึกษาและพลศึกษา	6	8.0
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	11	14.7
ศิลปะ	5	6.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมาคือ ปฏิบัติการสอนในกลุ่ม

4.2 ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านมุ่งงาน

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน	μ	σ	ระดับพฤติกรรมผู้นำตามความคิดเห็น	ลำดับ
1. สามารถแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	3.77	.70	มาก	11
2. มีการทดลองแนวความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.70	.78	มาก	13
3. สามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย	3.90	.75	มาก	3
4. สามารถพูดอธิบายเสนอแนะเกี่ยวกับงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย	3.80	.73	มาก	6
5. มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	3.78	.79	มาก	7
6. สามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรง	3.78	.70	มาก	8
7. มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.97	.67	มาก	1

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำด้านมุงงาน	μ	σ	ระดับพฤติกรรมผู้นำ ตามความคิดเห็น	ลำดับ
8. มีการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่าง เดียวกันในการทำงาน	3.81	.78	มาก	5
9. มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและทราบถึง อำนาจหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	3.78	.66	มาก	9
10. มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและ ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้	3.93	.70	มาก	2
11. มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวัง ที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.78	.68	มาก	10
12. เอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทำงานเต็มกำลัง ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.54	.96	มาก	14
13. เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม	3.48	.90	มาก	15
14. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่น	3.73	.85	มาก	12
15. ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	3.85	.71	มาก	4
ภาพรวม	3.77	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการลำลูกกา ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อันดับแรกคือ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.97$) รองลงมาคือ มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.93$) ส่วนความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ด้านมุ่งสัมพันธ์

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	μ	σ	ระดับพฤติกรรมผู้นำ ตามความคิดเห็น	ลำดับ
1. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว	3.52	.94	มาก	15
2. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม	3.64	.92	มาก	11
3. ประพฤติตนเป็นคนเปิดเผย	3.73	.93	มาก	8
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น	3.80	.92	มาก	4
5. เอาใจใส่ ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ร่วมงาน	3.53	.87	มาก	13
6. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนว่าอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน	3.64	.74	มาก	10
7. มีความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	3.78	.75	มาก	5
8. มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว	3.72	.84	มาก	9
9. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจในขณะสนทนาด้วย	3.62	.91	มาก	12
10. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่ดำเนินการต่อไป	3.84	.75	มาก	1
11. นำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.74	.82	มาก	7
12. ขอบการคบหาสมาคมกับผู้ร่วมงาน	3.54	1.03	มาก	14
13. สามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองให้ผู้ร่วมงานทราบ	3.84	.82	มาก	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	μ	σ	ระดับพฤติกรรมผู้นำ ตามความคิดเห็น	ลำดับ
14. ปฏิบัติงานโดยมีการปรึกษาหารือกับ ผู้ร่วมงาน	3.77	.76	มาก	6
15. ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน	3.84	.80	มาก	2
ภาพรวม	3.70	.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการลำลูกกา ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อันดับแรกคือ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) รองลงมาคือ ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) และลำดับสุดท้ายคือให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$) ตามลำดับ

4.3 ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น ผลการทดสอบเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.สามารถแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	22.074	7	3.153	14.018*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.072	67	.225		
	รวม	37.147	74			
2.มีการทดลองแนวความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.145	7	3.164	9.058*	.000
	ภายในกลุ่ม	23.401	67	.349		
	รวม	45.547	74			
3.สามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	20.493	7	2.928	8.975*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.854	67	.326		
	รวม	42.347	74			
4.สามารถพูดอธิบายเสนอแนะเกี่ยวกับงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย	ระหว่างกลุ่ม	22.647	7	3.235	12.491*	.000
	ภายในกลุ่ม	17.353	67	.259		
	รวม	40.000	74			
5.มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	17.527	7	2.504	5.773*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.060	67	.434		
	รวม	46.587	74			
6.สามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรง	ระหว่างกลุ่ม	15.141	7	2.163	6.757*	.000
	ภายในกลุ่ม	21.446	67	.320		
	รวม	36.587	74			
7.มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	ระหว่างกลุ่ม	17.912	7	2.559	10.692*	.000
	ภายในกลุ่ม	16.034	67	.239		
	รวม	33.947	74			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำด้านมุงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8.มีการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.515	7	3.645	12.290*	.000
	ภายในกลุ่ม	19.872	67	.297		
	รวม	45.387	74			
9.มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและทราบถึงอำนาจหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	12.652	7	1.807	6.075*	.000
	ภายในกลุ่ม	19.935	67	.298		
	รวม	32.587	74			
10.มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้	ระหว่างกลุ่ม	13.414	7	1.916	5.521*	.000
	ภายในกลุ่ม	23.253	67	.347		
	รวม	36.667	74			
11.มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.850	7	1.979	6.392*	.000
	ภายในกลุ่ม	20.737	67	.310		
	รวม	34.587	74			
12.เอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	38.350	7	5.479	12.140*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.236	67	.451		
	รวม	68.587	74			
13.เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	35.746	7	5.107	13.700*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.974	67	.373		
	รวม	60.720	74			
14.ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	32.657	7	4.665	14.202*	.000
	ภายในกลุ่ม	22.009	67	.328		
	รวม	54.667	74			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำด้านมุงงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
15.ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	ระหว่างกลุ่ม	21.506	7	3.072	12.962*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.881	67	.237		
	รวม	37.387	74			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	18.660	7	2.666	21.815*	.000
	ภายในกลุ่ม	8.187	67	.122		
	รวม	26.847	74			

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าที่ Sig. ภาพรวมและรายข้อ มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ (.05) แสดงว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe' test) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสามารถแสดงวิสัยทัศน์ให้
ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนใน
กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่

สามารถแสดง วิสัยทัศน์ให้ ผู้ร่วมงานทราบ อย่างชัดเจน	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.25	4.00	3.61	3.41	4.63	4.20	3.33	2.90
ภาษาไทย	4.25	-	.25 (.989)	.64 (.280)	.84 (.054)	.38 (.874)	.05 (1.00)	.92 (.096)	1.35* (.000)
คณิตศาสตร์	4.00		-	.39 (.808)	.59 (.327)	.63 (.242)	.20 (.999)	.67 (.400)	1.10* (.001)
วิทยาศาสตร์	3.61			-	.20 (.993)	1.02* (.001)	.59 (.603)	.28 (.983)	.71 (.094)
สังคมศึกษาฯ	3.41				-	1.22* (.000)	.79 (.230)	.08 (1.00)	.51 (.493)
การงานอาชีพฯ	4.63					-	.43 (.889)	1.30* (.001)	1.73* (.000)
ศิลปะ	4.20						-	.87 (.264)	1.30* (.003)
สุขศึกษาฯ	3.33							-	.43 (.869)
ภาษาต่างประเทศ	2.90								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อความสามารถแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมีกรทดลองแนวความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มีการทดลอง แนวความคิดใหม่ มาใช้ในการ ทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงาน	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.12	3.90	3.53	3.41	4.63	4.00	3.33	2.80
ภาษาไทย	4.12	-	.22 (.999)	.59 (.674)	.71 (.450)	.51 (.835)	.12 (1.0)	.79 (.528)	1.32* (.006)
คณิตศาสตร์	3.90		-	.36 (.951)	.48 (.815)	.74 (.337)	.10 (1.00)	.57 (.837)	1.10* (.025)
วิทยาศาสตร์	3.53			-	.12 (1.00)	1.10* (.010)	.46 (.945)	.20 (.999)	.74 (.283)
สังคมศึกษาฯ	3.41				-	1.22* (.003)	.58 (.838)	.08 (1.00)	.61 (.552)
การงานอาชีพฯ	4.63					-	.64 (.778)	1.30* (.016)	1.84* (.000)
ศิลปะ	4.00						-	.67 (.834)	1.20 (.073)
สุขศึกษาฯ	3.33							-	.53 (.876)
ภาษาต่างประเทศ	2.80								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และการงานอาชีพและ

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อการมีกรทดลองแนวความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

สามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ ๑	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.37	3.80	3.84	3.58	4.81	4.40	3.33	3.20
ภาษาไทย	4.37	-	.57 (.718)	.53 (.748)	.79 (.256)	.44 (.900)	.03 (1.00)	1.04 (.142)	1.17* (.016)
คณิตศาสตร์	3.80		-	.04 (1.00)	.22 (.997)	1.01* (.031)	.60 (.812)	.47 (.923)	.60 (.599)
วิทยาศาสตร์	3.84			-	.26 (.987)	.97* (.026)	.54 (.842)	.51 (.851)	.64 (.416)
สังคมศึกษาฯ	3.58				-	1.23* (.001)	.82 (.418)	.25 (.998)	.38 (.927)
การงานอาชีพฯ	4.81					-	.41 (.966)	1.48* (.002)	1.61* (.000)
ศิลปะ	4.40						-	1.07 (.237)	1.20 (.055)
สุขศึกษาฯ	3.33							-	.13 (1.00)
ภาษาต่างประเทศ	3.20								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อความสามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อความสามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

สามารถพูดอธิบาย เสนอแนะเกี่ยวกับ งานให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจได้ง่าย	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.75	3.60	3.76	3.50	4.36	4.40	3.50	2.90
ภาษาไทย	4.75	-	1.15*	.97*	1.25*	.39	.35	1.25*	1.85*
			(.005)	(.018)	(.001)	(.910)	(.983)	(.009)	(.000)
คณิตศาสตร์	3.60		-	.16	.10	.76	.80	.10	.70
				(.999)	(1.00)	(.128)	(.328)	(1.00)	(.241)
วิทยาศาสตร์	3.76			-	.26	.60	.64	.26	.86*
					(.971)	(.337)	(.596)	(.991)	(.033)
สังคมศึกษาฯ	3.50				-	.86*	.90	.00	.60
						(.032)	(.158)	(1.00)	(.384)
การงานอาชีพฯ	4.36					-	.04	.86	1.46*
							(1.00)	(.151)	(.000)
ศิลปะ	4.40						-	.90	1.50*
								(.305)	(.001)
สุขศึกษาฯ	3.50							-	.60
									(.635)
ภาษาต่างประเทศ	2.90								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการพูดอธิบายเสนอแนะเกี่ยวกับงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่ายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการพูดอธิบายเสนอแนะเกี่ยวกับงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่ายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการพูดอธิบายเสนอแนะเกี่ยวกับงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่ายของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.50	3.90	3.46	3.75	4.36	4.20	3.33	3.00
ภาษาไทย	4.50	-	.60 (.811)	1.04 (.110)	.75 (.520)	.14 (1.00)	.30 (.999)	1.17 (.170)	1.50* (.005)
คณิตศาสตร์	3.90		-	.44 (.923)	.15 (1.00)	.46 (.916)	.30 (.998)	.57 (.901)	.90 (.248)
วิทยาศาสตร์	3.46			-	.29 (.990)	.90 (.152)	.74 (.714)	.13 (1.00)	.46 (.901)
สังคมศึกษาฯ	3.75				-	.61 (.662)	.45 (.975)	.42 (.977)	.75 (.432)
การงานอาชีพฯ	4.36					-	.16 (1.00)	1.03 (.238)	1.36* (.005)
ศิลปะ	4.20						-	.87 (.693)	1.20 (.156)
สุขศึกษาฯ	3.33							-	.33 (.995)
ภาษาต่างประเทศ	3.00								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และการงานอาชีพและเทคโนโลยี ศิลปะ มีความคิดเห็นต่อการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

สามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรง	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษาฯ	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษาฯ	ภาษาต่างประเทศ
		4.50	3.80	3.53	3.50	4.27	4.40	3.66	3.10
ภาษาไทย	4.50	-	.70 (.459)	.97 (.062)	1.00 (.051)	.23 (.998)	.10 (1.00)	.84 (.397)	1.40* (.001)
คณิตศาสตร์	3.80		-	.27 (.990)	.30 (.980)	.47 (.815)	.60 (.805)	.13 (1.00)	.70 (.378)
วิทยาศาสตร์	3.53			-	.04 (1.00)	.74 (.207)	.87 (.317)	.13 (1.00)	.43 (.842)
สังคมศึกษาฯ	3.50				-	.77 (.173)	.90 (.276)	.16 (1.00)	.40 (.905)
การงานอาชีพฯ	4.27					-	.13 (1.00)	.61 (.724)	1.17* (.005)
ศิลปะ	4.40						-	.74 (.709)	1.30* (.023)
สุขศึกษาฯ	3.66							-	.56 (.803)
ภาษาต่างประเทศ	3.10								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อความสามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของ
ผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตาม
การสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มุ่งเน้นการ ปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงานให้เสร็จ ทันตาม กำหนดเวลา	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.87	4.30	3.92	3.83	4.18	4.00	3.83	3.00
ภาษาไทย	4.87	-	.57 (.529)	.95* (.017)	1.04* (.007)	.69 (.251)	.87 (.217)	1.04* (.043)	1.87* (.000)
คณิตศาสตร์	4.30		-	.38 (.846)	.47 (.664)	.12 (1.00)	.30 (.989)	.47 (.840)	1.30* (.000)
วิทยาศาสตร์	3.92			-	.09 (1.00)	.26 (.974)	.08 (1.00)	.09 (1.00)	.92* (.011)
สังคมศึกษาฯ	3.83				-	.35 (.889)	.17 (1.00)	.00 (1.00)	.83* (.040)
การงานอาชีพฯ	4.18					-	.18 (.999)	.35 (.959)	1.18* (.000)
ศิลปะ	4.00						-	.17 (1.00)	1.00 (.069)
สุขศึกษาฯ	3.83							-	.83 (.164)
ภาษาต่างประเทศ	3.00								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม ศึกษา และการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อการมุ่งเน้นการ
ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มีการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงาน	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.87	3.70	3.30	3.83	4.45	4.00	3.83	2.90
ภาษาไทย	4.87	-	1.17* (.009)	1.57* (.000)	1.04* (.024)	.42 (.902)	.87 (.352)	1.04 (.103)	1.97* (.000)
คณิตศาสตร์	3.70		-	.40 (.887)	.13 (1.00)	.75 (.206)	.30 (.994)	.13 (1.00)	.80 (.169)
วิทยาศาสตร์	3.30			-	.53 (.566)	1.15* (.002)	.70 (.563)	.53 (.796)	.40 (.865)
สังคมศึกษาฯ	3.83				-	.62 (.394)	.17 (1.00)	.00 (1.00)	.93* (.038)
การงานอาชีพฯ	4.45					-	.45 (.932)	.62 (.654)	1.55* (.000)
ศิลปะ	4.00						-	.17 (1.00)	1.10 (.076)
สุขศึกษาฯ	3.83							-	.93 (.159)
ภาษาต่างประเทศ	2.90								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ศึกษา และการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกัน ในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่ม สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็น ต่อการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กับครูที่ปฏิบัติการสอนใน กลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้ระเบียบ ปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติ
อย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนใน
กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มีการแจ้งให้ ผู้ร่วมงานเข้าใจ และทราบถึง อำนาจหน้าที่ฯ	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.37	4.00	3.53	3.25	4.36	3.80	3.83	3.40
ภาษาไทย	4.37	-	.37 (.951)	.84 (.133)	1.12* (.010)	.01 (1.00)	.57 (.840)	.54 (.844)	.97 (.064)
คณิตศาสตร์	4.00		-	.47 (.771)	.75 (.192)	.36 (.936)	.20 (1.00)	.17 (1.00)	.60 (.539)
วิทยาศาสตร์	3.53			-	.28 (.971)	.83 (.076)	.27 (.997)	.30 (.990)	.14 (1.00)
สังคมศึกษาฯ	3.25				-	1.11* (.003)	.55 (.822)	.58 (.710)	.15 (1.00)
การงานอาชีพฯ	4.36					-	.56 (.813)	.53 (.813)	.96* (.034)
ศิลปะ	3.80						-	.03 (1.00)	.40 (.968)
สุขศึกษาฯ	3.83							-	.43 (.934)
ภาษาต่างประเทศ	3.40								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มีการแจ้งให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติ ตามกฎและระเบียบ ข้อบังคับฯ	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.50	4.10	3.84	3.50	4.54	4.00	3.83	3.30
ภาษาไทย	4.50	-	.40 (.955)	.66 (.534)	1.00 (.071)	.04 (1.00)	.50 (.944)	.67 (.732)	1.20* (.018)
คณิตศาสตร์	4.10		-	.26 (.993)	.60 (.583)	.44 (.882)	.10 (1.00)	.27 (.998)	.80 (.256)
วิทยาศาสตร์	3.84			-	.34 (.948)	.70 (.315)	.16 (1.00)	.01 (1.00)	.54 (.677)
สังคมศึกษา	3.50				-	1.04* (.020)	.50 (.920)	.33 (.988)	.20 (.999)
การงานอาชีพฯ	4.54					-	.54 (.886)	.71 (.582)	1.24* (.004)
ศิลปะ	4.00						-	.17 (1.00)	.70 (.695)
สุขศึกษา	3.83							-	.53 (.874)
ภาษาต่างประเทศ	3.30								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย และการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับฯ	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.37	4.00	3.84	3.50	4.18	3.80	3.83	2.90
ภาษาไทย	4.37	-	.37 (.956)	.53 (.722)	.87 (.125)	.19 (.999)	.57 (.853)	.54 (.857)	1.47* (.000)
คณิตศาสตร์	4.00		-	.16 (1.00)	.50 (.730)	.18 (.999)	.20 (1.00)	.17 (1.00)	1.10* (.013)
วิทยาศาสตร์	3.84			-	.34 (.930)	.34 (.947)	.04 (1.00)	.01 (1.00)	.94* (.034)
สังคมศึกษาฯ	3.50				-	.68 (.298)	.30 (.994)	.33 (.983)	.60 (.507)
การงานอาชีพฯ	4.18					-	.38 (.976)	.35 (.980)	1.28* (.001)
ศิลปะ	3.80						-	.03 (1.00)	.90 (.291)
สุขศึกษา	3.83							-	.93 (.180)
ภาษาต่างประเทศ	2.90								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการงาน อาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

เอาใจใส่ บำรุง ขวัญและให้ กำลังใจแก่ ผู้ร่วมงานฯ	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.75	3.70	2.84	3.41	4.54	3.60	3.00	2.70
ภาษาไทย	4.75	-	1.05 (.166)	1.91* (.000)	1.34* (.016)	.21 (1.00)	1.15 (.270)	1.75* (.004)	2.05* (.000)
คณิตศาสตร์	3.70		-	.86 (.262)	.29 (.995)	.84 (.323)	.10 (1.00)	.70 (.768)	1.00 (.156)
วิทยาศาสตร์	2.84			-	.57 (.719)	1.70* (.000)	.76 (.713)	.16 (1.00)	.14 (1.00)
สังคมศึกษาฯ	3.41				-	1.13* (.036)	.19 (1.00)	.41 (.980)	.71 (.522)
การงานอาชีพฯ	4.54					-	.94 (.458)	1.54* (.010)	1.84* (.000)
ศิลปะ	3.60						-	.60 (.947)	.90 (.547)
สุขศึกษาฯ	3.00							-	.30 (.998)
ภาษาต่างประเทศ	2.70								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย และการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นต่อการเอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อการเอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการเอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงาน

ปฏิบัติงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

เอาใจใส่ให้ ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานเป็นทีม	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	ดุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.87	3.60	3.07	3.33	4.09	3.80	3.00	2.40
ภาษาไทย	4.87	-	1.27*	1.80*	1.54*	.78	1.07	1.87*	2.47*
			(.014)	(.000)	(.000)	(.379)	(.236)	(.000)	(.000)
คณิตศาสตร์	3.60		-	.53	.27	.49	.20	.60	1.20*
				(.760)	(.994)	(.843)	(1.00)	(.818)	(.014)
วิทยาศาสตร์	3.07			-	.26	1.02*	.73	.07	.67
					(.992)	(.033)	(.652)	(1.00)	(.444)
สังคมศึกษา	3.33				-	.76	.47	.33	.93
						(.282)	(.954)	(.990)	(.098)
การงานอาชีพฯ	4.09					-	.29	1.09	1.69*
							(.997)	(.108)	(.000)
ศิลปะ	3.80						-	.80	1.40*
								(.697)	(.024)
ดุขศึกษา	3.00							-	.60
									(.818)
ภาษาต่างประเทศ	2.40								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อการเอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นรายคู่

ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่น	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.75	3.70	3.07	4.08	4.18	4.40	3.66	2.60
ภาษาไทย	4.75	-	1.05 (.052)	1.67* (.000)	.67 (.491)	.57 (.713)	.35 (.991)	1.09 (.112)	2.15* (.000)
คณิตศาสตร์	3.70		-	.63 (.472)	.38 (.928)	.48 (.810)	.70 (.663)	.04 (1.00)	1.10* (.018)
วิทยาศาสตร์	3.07			-	1.01* (.014)	1.11* (.006)	1.33* (.014)	.59 (.737)	.47 (.786)
สังคมศึกษาฯ	4.08				-	.10 (1.00)	.32 (.993)	.42 (.951)	1.48* (.000)
การงานอาชีพฯ	4.18					-	.22 (.999)	.52 (.868)	1.58* (.000)
ศิลปะ	4.40						-	.74 (.723)	1.80* .000
สุขศึกษาฯ	3.66							-	1.06 (.091)
ภาษาต่างประเทศ	2.60								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายคู่

ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.87	4.00	3.69	3.83	4.18	4.00	3.66	2.80
ภาษาไทย	4.87	-	.87 (.061)	1.18* (.001)	1.04* (.006)	.69 (.245)	.87 (.212)	1.21* (.008)	2.07* (.000)
คณิตศาสตร์	4.00		-	.31 (.941)	.17 (.999)	.18 (.998)	.00 (1.00)	.34 (.970)	1.20* (.001)
วิทยาศาสตร์	3.69			-	.14 (.999)	.49 (.542)	.31 (.983)	.03 (1.00)	.89* (.015)
สังคมศึกษาฯ	3.83				-	.35 (.887)	.17 (1.00)	.17 (1.00)	1.03* (.003)
การงานอาชีพฯ	4.18					-	.18 (.999)	.52 (.737)	1.38* (.000)
ศิลปะ	4.00						-	.34 (.999)	1.20* (.011)
สุขศึกษาฯ	3.66							-	.86 (.125)
ภาษาต่างประเทศ	2.80								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาพรวม เป็นรายคู่

ภาพรวม	μ	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	การงานอาชีพฯ	ศิลปะ	สุขศึกษา	ภาษาต่างประเทศ
		4.58	3.87	3.52	3.58	4.38	4.06	3.53	2.92
ภาษาไทย	4.58	-	.71*	1.06*	1.00*	.20	.52	1.05*	1.66*
			(.019)	(.000)	(.000)	(.983)	(.467)	(.000)	(.000)
คณิตศาสตร์	3.87		-	.35	.29	.51	.19	.34	.95*
				(.601)	(.804)	(.145)	(.994)	(.826)	(.000)
วิทยาศาสตร์	3.52			-	.06	.86*	.54	.00	.60*
					(1.00)	(.000)	(.302)	(1.00)	(.030)
สังคมศึกษาฯ	3.58				-	.80*	.48	.05	.66*
						(.001)	(.465)	(1.00)	(.014)
การงานอาชีพฯ	4.38					-	.32	.85*	1.46*
							(.890)	(.004)	(.000)
ศิลปะ	4.06						-	.53	1.14*
								(.507)	(.000)
สุขศึกษาฯ	3.53							-	.61
									(.147)
ภาษาต่างประเทศ	2.92								-

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การงานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาปรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กับครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และสุขศึกษาและพลศึกษา มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์
ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

พฤติกรรมผู้นำ ด้านมุ่งสัมพันธ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล แก่ผู้ร่วมงานเป็นการ ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.992	3	.331	.357	.784
	ภายในกลุ่ม	65.728	71	.926		
	รวม	66.720	74			
2.สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมี ความสุขในการ ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็น สมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.795	3	.265	.301	.825
	ภายในกลุ่ม	62.485	71	.880		
	รวม	63.280	74			
3.ประพฤติกรรมเป็นคน เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	1.623	3	.541	.609	.611
	ภายในกลุ่ม	63.044	71	.888		
	รวม	64.667	74			
4.เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	.586	3	.195	.219	.883
	ภายในกลุ่ม	63.414	71	.893		
	รวม	64.000	74			
5.เอาใจใส่ ดูแลในเรื่อง สวัสดิการต่าง ๆ ของ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.357	3	.119	.150	.929
	ภายในกลุ่ม	56.309	71	.793		
	รวม	56.667	74			
6.ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน เสมือนว่าอยู่ในฐานะเท่า เทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.070	3	.023	.040	.989
	ภายในกลุ่ม	41.210	71	.580		
	รวม	41.280	74			
7.มีความเต็มใจที่จะให้มี การเปลี่ยนแปลงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.309	3	.103	.173	.914
	ภายในกลุ่ม	42.277	71	.595		
	รวม	42.587	74			
8.มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว	ระหว่างกลุ่ม	.770	3	.257	.348	.791
	ภายในกลุ่ม	52.350	71	.737		
	รวม	53.120	74			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำ ด้านมุ่งสัมพันธ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9.ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจ ในขณะสนทนาด้วย	ระหว่างกลุ่ม	.934	3	.311	.365	.779
	ภายในกลุ่ม	60.613	71	.854		
	รวม	61.547	74			
10.รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานใน เรื่องที่สำคัญ ๆ ก่อนที่จะ ดำเนินการต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.467	3	.156	.266	.850
	ภายในกลุ่ม	41.613	71	.586		
	รวม	42.080	74			
11.นำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของ ผู้ร่วมงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.118	3	.039	.056	.983
	ภายในกลุ่ม	50.069	71	.705		
	รวม	50.187	74			
12.ขอการคบหาสมาคมกับ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.603	3	.534	.493	.688
	ภายในกลุ่ม	76.984	71	1.084		
	รวม	78.587	74			
13.สามารถอธิบายเหตุผลในการ กระทำต่างๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของตนเองให้ ผู้ร่วมงานทราบ	ระหว่างกลุ่ม	.467	3	.156	.223	.880
	ภายในกลุ่ม	49.613	71	.699		
	รวม	50.080	74			
14.ปฏิบัติงานโดยมีการ ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.369	3	.123	.204	.893
	ภายในกลุ่ม	42.778	71	.603		
	รวม	43.147	74			
15.ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.017	3	.006	.008	.999
	ภายในกลุ่ม	48.063	71	.677		
	รวม	48.080	74			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.223	3	.074	.129	.943
	ภายในกลุ่ม	40.960	71	.577		
	รวม	41.183	74			

หมายเหตุ : * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อพิจารณาค่าที่ Sig. ภาพรวม มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ (.05) แสดงว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

4.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น	จำนวน
1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน	
1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นร่วมกันของครู	12
1.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู ควรร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น	8
1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรศึกษาแนวทาง รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งภายในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค้งานอย่างเป็นระบบ	6
2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์	
2.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ควรสร้างวัฒนธรรมในการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การแก้ปัญหาในชั้นเรียน เป็นต้น	9
2.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรได้รับการส่งเสริมดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมให้ผู้ร่วมงาน เพื่อนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาและกำหนดนโยบายให้ความช่วยเหลือต่อไป	5
2.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรหาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้ครูได้ทำงาน ด้วยความรู้สึกรักสนุก และมีความสุขสบายใจ ตามภาระทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อื่นๆที่ครูได้รับมอบหมาย	2

จากตารางที่ 4.26 พบว่า มีความคิดเห็นของครูและเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระ ตามลำดับดังนี้

1. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันของครู
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ควรสร้างวัฒนธรรมในการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การแก้ปัญหาในชั้นเรียน เป็นต้น
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู ควรร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น
4. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรศึกษาแนวทาง รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งภายในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค้งานอย่างเป็นระบบ
5. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรได้รับการส่งเสริมดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมให้ผู้ร่วมงาน เพื่อนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาและกำหนดนโยบายให้ความช่วยเหลือต่อไป
6. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรหาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้ครูได้ทำงาน ด้วยความรู้สึกรักสนุก และมีความสุขสบายใจ ตามภาระทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และงานอื่นๆ ที่ครูได้รับมอบหมาย

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ตามการรับรู้ของครูในกลุ่มสาระ และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำนวน 75 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(๕)

3. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ได้ข้อสรุปและอภิปราย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 อายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนนี้ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา พบว่า

ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า

ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นของครู พบว่า

ครูในกลุ่มสาระฯ ต่างๆ ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระ ตามลำดับดังนี้ 1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เป็นร่วมกันของครู 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ควรสร้างวัฒนธรรมในการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การแก้ปัญหาในชั้นเรียน เป็นต้น 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู ควรร่วมกัน กำหนดแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรศึกษาแนวทาง รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งภายในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค้งานอย่างเป็นระบบ 5) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรได้รับการส่งเสริมดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมให้ผู้ร่วมงาน เพื่อนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาและกำหนดนโยบายให้ความช่วยเหลือต่อไป 6) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรหาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้ครูได้ทำงาน ด้วยความรู้สึกสนุก และมีความสบายใจ ตามภาระทำหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และงานอื่นๆที่ครูได้รับมอบหมาย

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ผู้วิจัยมีประเด็นที่ต้องนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุงงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ส่วนใหญ่เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ และสามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายในระดับมาก ดังแนวคิดหลักของเรดดิน (เท็อน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์, 2542) กล่าวว่า ผู้นำแบบมุงงาน จะให้ความสำคัญกับงานสูง แต่ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานต่ำ ผู้นำเน้นที่งานมากกว่าคนแบบนี้ จึงเหมาะกับงานในสถานการณ์ที่กำหนดทิศทางกรบริหารงานไว้ชัดเจน ไม่เหมาะกับสถานการณ์ที่สามารถใช้อำนาจได้น้อย ภัทรพิชญาน์ จิราทีวัฒนากุล (2549) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 4 แบบตามทฤษฎีของเรดดิน พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำสอดคล้องตรงตามทฤษฎีพื้นฐาน

5.2.2 ครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ส่วนใหญ่เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ร่วมงาน และสามารถอธิบายเหตุผลในการกระทำต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองให้ผู้ร่วมงานทราบในระดับมาก ดังที่ Fleishman และคณะ (Fleishman อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม, 2548) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความน่าเชื่อถือไว้วางใจกัน ให้ความเคารพในความคิดเห็น การให้เกียรติ ยกย่อง และความจริงใจ ความอบอุ่นของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม บางทีก็เรียกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุมเมธ เดียวอิศเรศ (2527) อธิบายว่า มิติมุ่งสัมพันธ์ของผู้นำ จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานในลักษณะเสริมสร้างความ เป็นมิตร ทำงานด้วยกันด้วยความไว้วางใจ อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ให้ความเคารพต่อกัน และกัน จากผลการศึกษาของ สมจิตร จันทรเทียง (2543) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารได้รับรู้และคาดหวังว่าได้ปฏิบัติและควรปฏิบัติบ่อยครั้ง ทั้งด้านมุ่งงานมุ่งสัมพันธ์ตามลำดับ และในปีต่อมา รังสฤษฎ์ เอี่ยมสะอาด (2544) ได้ศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คณาจารย์มีความเห็นในเรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นของครู-อาจารย์จำเป็นมากที่สุด และคณาจารย์มีความคิดเห็นในเรื่องการมีใจกว้างที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นจำเป็นมากที่สุด ขณะที่ กูนต์ และ วิริช (Koontz and Wiehrich, 1989) ได้ศึกษาความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะด้านภาวะผู้นำว่ามีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ 2) ความสามารถในการเข้าใจมนุษย์ที่มีแรงจูงใจแตกต่างกันตามสภาพของเวลาและสถานการณ์ 3) ความสามารถในการคลอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 4) ความสามารถในการจัดบรรยากาศที่สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานตื่นตัวในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ

5.2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี



5.2.4 ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนว่าอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน มีความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงในการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการศึกษา ลำลูกกา เพื่อให้การบริหารงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูผลจากการวิจัย มาประกอบการนำเสนอ และศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นร่วมกันของครู
- 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ควรสร้างวัฒนธรรมในการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การแก้ปัญหาในชั้นเรียน เป็นต้น
- 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครู ควรร่วมกันกำหนดแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น
- 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรศึกษาแนวทาง รูปแบบและวิธีการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งภายในกลุ่มสาระเดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระต่างๆ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์งานอย่างเป็นระบบ

5) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรได้รับการส่งเสริมดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมให้ผู้ร่วมงาน เพื่อนำเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาและกำหนดนโยบายให้ความช่วยเหลือต่อไป

6) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรหาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้ครูได้ทำงาน ด้วยความรู้สึกสนุก และมีความสุข ตามภาระหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และงานอื่นๆ ที่ครูได้รับมอบหมาย

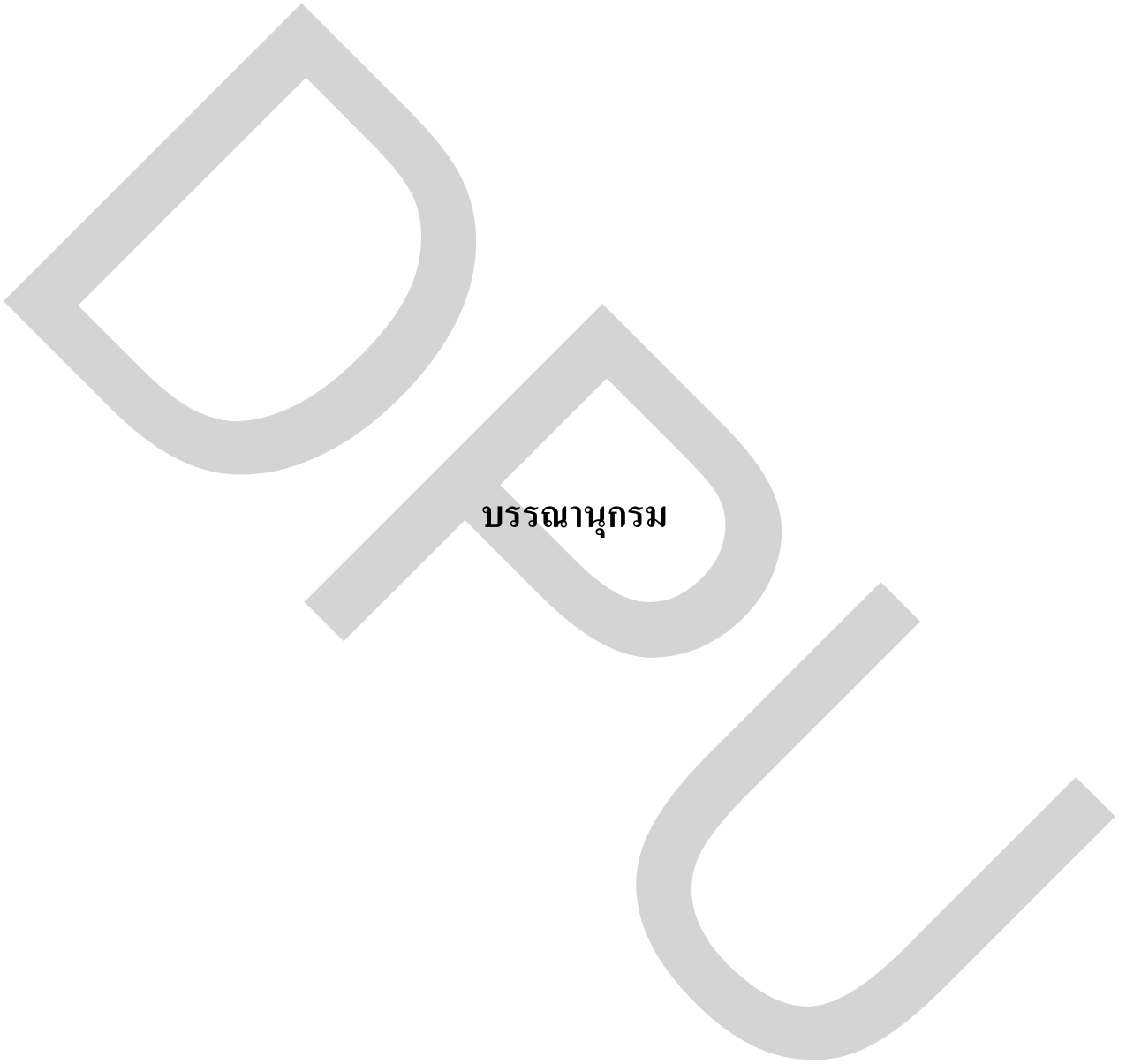
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้นำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารใน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารจัดการงานด้านการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร กับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ใน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษาแบบร่วมมือตามยุทธศาสตร์การบริหาร โรงเรียน ของ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กวี วงศ์พุดดิ. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.

กล้า ทองขาว. (2552). วิฤติภาวะผู้นำทางการศึกษา: แนวทางการวิจัยและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตย์ สัมมาพันธ์. 2546. ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟ ฟิกส์ จำกัด.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักส์.

พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2542). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มติชน.

วิเชียร วิทยอุดม. (2548). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมคิด บางโม. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จูน พับลิชชิง.

สุเมธ เดียวอิสเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.

เสนาะ ดีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.

บทความ

เทือน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิวัติ. วารสารวิชาการ. 4 (17), หน้า 35

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

วิทยานิพนธ์

- จำเรียง คำป๋อง. (2543). **แบบผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรพิริญาณ์ จิราทีวัฒนากุล. (2549). **การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รังสฤษฎ์ เอี่ยมสะอาด. (2544). **ลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ จังหวัดเชียงใหม่**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมจิต จันทร์เที่ยง. (2543). **ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายสุนีย์ ดวงแข. (2547). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภารัตน์ ผลพิมาย. (2547). **การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามวุฒิภาวะในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ในโรงเรียนอัมพรไพศาล นนทบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เอกรัตน์ วัฒนา. (2546). **แบบผู้นำของสถานศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์: กรณีศึกษาข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนนาเขสี่ง นาแวง อำเภอนวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Andrew W. Halpin , (1966). **Throry and Research in Adiministration**. New York: Macmilan.

Burby, Raymond J. (1972). **Fundamentals of Leadership**. Massachusetts: Addison Wesley.

Cronbach,L.J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. 5th ed. New York: Harper Collin.

Likert, Rensis. (1964). **New Patterns of Management**. New York: Mc Graw-Hill Book

Company.

Neagley Ross L. Evans, N. Dean and Lynn Clarence A. Jr. (1969). **The School Administrator**

and Learning Resources. New Jersey:Prentice-Hall.

Reddin, William J. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: Mc Graw-Hill Book

Company.

ด
ร
ค
น
ว
ก

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบการตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา ด้านมุ่งงาน จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 1-15) และ ด้านมุ่งสัมพันธ์ จำนวน 15 ข้อ (ข้อที่ 16 – 30) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 ข้อ

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางวรลักษณ์ วุฒิปราณี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 น้อยกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนนี้
 น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี
 21 – 25 ปี 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
5. ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้
 สาระการเรียนรู้ภาษาไทย สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
 สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 สาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี สาระศิลปะ
 สาระสุขศึกษาและพลศึกษา สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมผู้นำ ตามความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน						
1	สามารถแสดงวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างชัดเจน					
2	มีการทดลองแนวความคิดใหม่มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
3	สามารถชี้แนะข้อบกพร่องในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทราบ เมื่อผู้ร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย					
4	สามารถพูดคุยอธิบายเสนอแนะเกี่ยวกับงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย					
5	มีการกำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม					
6	สามารถรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมด้วยความเที่ยงตรง					
7	มุ่งเน้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
8	มีการส่งเสริมการใช้ระเบียบปฏิบัติอย่างเดียวกันในการทำงาน					
9	มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและทราบถึงอำนาจหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้					
10	มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้					

ข้อที่	พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรมผู้นำ ตามความคิดเห็นของท่าน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11	มีการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
12	เอาใจใส่ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล					
13	เอาใจใส่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม					
14	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยืดหยุ่น					
15	ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า					
พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์						
16	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นการส่วนตัว					
17	สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม					
18	ประพฤตินายเป็นคนเปิดเผย					
19	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น					
20	เอาใจใส่ ดูแลในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ของผู้ร่วมงาน					
21	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเสมือนว่าอยู่ในฐานะเท่าเทียมกัน					
22	มีความเต็มใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน					
23	มีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว					
24	ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกสบายใจในขณะสนทนาด้วย					
25	รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานในเรื่องที่สำคัญๆ ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล วรลักษณ์ วุฒิปราณี
ประวัติการศึกษา การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกภาษาไทย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน ปีการศึกษา 2530
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ, หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
สถานที่ทำงาน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา เลขที่ 80/4 ตำบลลำลูกกา
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150