

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ตามทัศนะของบุคลากร

ปริญญานิพนธ์

ของ

อঞ্জรา รัตนบุญสิน

20 ต.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานี้พร้อมกันแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานี้พร้อมกันนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ.2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย的帮助เหลือ และให้คำแนะนำเป็น
อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธานผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู กรรมการที่ปรึกษา และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ ซึ่งผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์
ตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยอภัยยศอันดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
และเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน
ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ตลอดจนการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ
บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุก ๆ ท่าน อันเป็นที่รักและเคารพยิ่งของผู้วิจัย

อัจฉรา รัตนบุญสิน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
คานิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายของผู้นำ	10
คุณสมบัติของผู้นำ	12
พฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงาน	14
บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	18
บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ	21
งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ	21
งานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ	23
สมมุติฐานการวิจัย	25
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การสร้างเครื่องมือ	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	64
ความสำคัญของการศึกษา	64
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	65
วิธีดำเนินการวิจัย	65
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะทั่วไป	80
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	86
ประวัติย่อผู้วิจัย	101

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวนเป็นกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่ม เจ้าหน้าที่	28
2	จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามเพศ	37
3	จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามอายุ	37
4	จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามวุฒิการศึกษา	38
5	จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามตำแหน่ง ..	38
6	จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามประสบการณ์ การทำงาน การศึกษานอกระบบ	39
7	จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตามภาคภูมิศาสตร์	40
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกระบบ จังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์	41
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์	42
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์	45
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์	47
12	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ จังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ ที่มีเพศต่างกัน	50
13	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ จังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ ที่มีอายุต่างกัน	51
14	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ จังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน	52

15	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน	53
16	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ ที่มี ประสบการณ์การทำงานการศึกษาออกโรงเรียนต่างกัน	55
17	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดโดยรวม ตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน การศึกษาออกโรงเรียนต่างกันเป็นรายคู่	56
18	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัด แบบสนับสนุนตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน การศึกษาออกโรงเรียนต่างกันเป็นรายคู่	57
19	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดแบบไม่มีส่วนร่วม ตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสบการณ์การ ทำงานการศึกษาออกโรงเรียนต่างกันเป็นรายคู่	58
20	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ที่ปฏิบัติงาน ในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน	59
21	เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัด แบบควบคุมตามทัศนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ ต่างกันเป็นรายคู่	61
22	ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา	62
23	ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้แทนการ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์	63

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ในสังคม จำเป็นต้องมีการจัดองค์กร และการบริหาร ที่เหมาะสมตามลักษณะของกิจการนั้น ๆ การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญอันที่ทำให้ กิจกรรมบรรลุเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น (วิจิตร ศรีสอาน. 2533 : 4 - 5) องค์กรหรือหน่วยงานใดจะประสบ ความสำเร็จที่สำคัญอย่างหนึ่งอยู่ที่ตัวผู้นำ (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530 : 67) ในการบริหารงานการศึกษาก็เช่นเดียวกัน งานการศึกษาจะเจริญก้าวหน้า และบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้เพียงใด ย่อมอาศัยบุคลากรที่เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งจะขาดเสียมิได้ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญของการรวมกลุ่มคนชักนำคนให้ ปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย พฤติกรรมผู้นำมีผลให้คนอื่นคล้อยตาม เป็นหลักแห่งความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน และเป็นเสมือนตัวกลางในประสานงานให้กลุ่มคนปฏิบัติสู่เป้าหมายขององค์กร (อุทัย หิรัญโค. 2524 : 16)

พฤติกรรมผู้นำนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 219) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความ สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทน และจุดรวมพลังของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผลงานโดยรวม พฤติกรรมและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ และคุณค่า ขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมย่อมมีผลต่อผู้ใต้ บังคับบัญชา และประสิทธิภาพของงานดังที่ ธรรมรส รัชตฤทธ (2528 : 119) ได้ กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเกิดผลดี และ

มีประสิทธิภาพแต่มีพฤติกรรมผู้นำบางอย่างที่ไม่พึงประสงค์ จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่เกิดผลดี และไม่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานผู้นำต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และผู้ตาม โดยที่ผู้บริหารต้องเข้าใจนโยบาย การติดต่อสื่อสารและวิธีปฏิบัติงานให้เสร็จด้วยดี พร้อมกันนั้นผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเป็นมิตร ความไว้วางใจความเคารพนับถือ และความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานด้วย

เลวิน ลิปปิต และไวท์ (Lewin, Lippitt and White. 1937 : 271 - 299) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำโดยการใช้อำนาจออกเป็นสามแบบ ดังนี้

1. แบบอิตาธิปไตย (Autocratic leader) ผู้นำกำหนดนโยบายเองทุกอย่างกำหนดเทคนิคและกิจกรรมที่จะทำ กำหนดเองว่าใครจะทำงานกับใคร จะถือเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ แสดงอาการข่มขู่ผู้ที่เห็นด้วยกับตน

2. แบบประชาธิปไตย (Democratic leader) นโยบายทุกอย่างเกิดจากการตัดสินใจของกลุ่ม โดยที่ผู้นำคอยช่วย และคอยช่วยเหลือ ผู้นำกำหนดเองเป็นแหล่งที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ผู้นำพยายามกำหนดเป็นสมาชิกของกลุ่ม

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez - faire leader) ผู้นำให้เสรีภาพเต็มที่แก่กลุ่มหรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมแต่เพียงเล็กน้อย ผู้นำจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้ แต่จะให้ข้อมูลอื่น ๆ ต่อเมื่อสมาชิกขอร้อง ไม่พยายามมีส่วนในการอธิบาย ผู้นำไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวข้อว่าใครจะทำอะไรและทำกับใคร

ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 133) ได้จัดพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองแบบคือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task orientation) ผู้นำแบบนี้จะสนใจตนเอง และผู้ร่วมงานให้ใช้ความพยายามให้มากขึ้น ยึดถือระเบียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

2. พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship orientation) ผู้นำต้องมีสัมพันธภาพอันดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น การเคารพซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจกันและความอบอุ่นเป็นกันเอง

เฮาส์ และคนอื่น ๆ (House and others. 1974 : 81 - 87) ได้รวบรวม พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในขณะปฏิบัติงานว่ามีสี่ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำแบบให้คำแนะนำ (Directive leaders) เป็นผู้นำที่แนะแนวทางในการทำงานให้แก่ลูกน้อง ให้ลูกน้องปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leaders) ผู้นำจะมีความเป็นมิตรกับลูกน้อง แสดงความเป็นเพื่อนร่วมงานที่คอยเสนอแนะความคิดเห็นและอำนวยความสะดวกให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความห่วงใย

3. ผู้นำแบบเป็นผู้ร่วมงาน (Participative leaders) ผู้นำจะให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นและรับข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาอีกครั้งเพื่อการตัดสินใจโดยผู้นำเองในขั้นสุดท้าย

4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented leaders) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไข เป้าหมายการปฏิบัติงานในลักษณะที่ท้าทาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเร่งเร้าให้ผู้ปฏิบัติงานหาวิธีการและปรารถนาที่จะปฏิบัติให้สำเร็จจากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสามแบบ และได้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบควบคุม เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ชอบการบังคับบัญชา สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้ ไม่ชอบการกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขอรับอำนาจกำหนดเทคนิคและกิจกรรมที่จะกระทำ

2. ผู้นำแบบสนับสนุน เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญมากในด้านเกี่ยวกับคน เพราะเชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุด เป็นคนแบบกันเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจ รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพ

3. ผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้เสรีภาพเต็มที่แก่กลุ่มหรือสมาชิกในการตัดสินใจ โดยที่ผู้นำมีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย ผู้นำไม่เข้าไปเกี่ยวข้องว่าใครทำอะไร และทำกับใคร

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนแก่ประชาชนโดยตรง และส่งเสริมการประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชนที่ให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของท้องถิ่นภายในพื้นที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้น ๆ รับผิดชอบ (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 235) โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินงานคือ การขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และได้รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งมีโอกาสพัฒนาทักษะ และวิชาชีพที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2529 : 185) และกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้กำหนดบทบาท และหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ออกเป็น 9 ประการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน 2531 : 4 -5) คือ

1. การบริหารการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบทั้งในด้านสายสามัญ สายอาชีพ และการบริการข่าวสารข้อมูล
2. จัดทำแผนและโครงการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน
3. สำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ อุดหนุน และให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน
4. ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
5. ประเมินมาตรฐาน วัดผล ประเมินผล และออกหลักฐานการศึกษานอกโรงเรียน
6. ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านหรือตำบล การศึกษาสายสามัญ

7. ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการดำเนินงานระดับ
ชุมชนหรือท้องถิ่น หรือบุคคลอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

8. ให้การศึกษา อบรมแก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน

9. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

จะเห็นได้ว่าภารกิจของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีขอบเขตความ
รับผิดชอบที่กว้างขวาง เพราะต้องรับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนทั่วทั้งจังหวัด
ดังนั้นบทบาทของผู้อำนวยการศูนย์จึงมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งงานการศึกษานอกโรงเรียน
เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในศูนย์และบุคลากรจากภายนอกศูนย์
หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการในการวางแผนงาน การประสานงาน ตลอดจน
การควบคุมจะต้องเป็นไปเพื่ออำนวยความสะดวกสำเร็จให้แก่งาน

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปรับผิดชอบงานธุรการ และ
งานบริหารบุคลากร สนใจและคาดหวังต่อผู้อำนวยการศูนย์ฯ และพบว่าในปัจจุบันยัง
ไม่ทราบว่าผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในแบบใด
และควรมีผู้นำในแบบใดตามที่เสนอของผู้วิจัยด้วย เนื่องจากงานในหน้าที่ความ
รับผิดชอบของผู้อำนวยการศูนย์ฯ กว้างขวางมาก และผู้วิจัยด้วยก็มีความรู้สูง
ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงมีความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาสูง เพราะฉะนั้น
พฤติกรรมของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจึงต้องเปลี่ยนไป สมควร
ที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด เพื่อใช้เป็น
ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ต่อไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมพื้นฐานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ว่าเป็นแบบใดมากที่สุด 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมพื้นฐานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทักษะของบุคลากรศูนย์ฯ ที่มีเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ภาควิชาศาสตร์ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อมูลด้านความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์ฯ เกี่ยวกับพฤติกรรมพื้นฐานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

ความสำคัญของการศึกษา

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่จะนำผลการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมพื้นฐานของตนเอง ให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์ฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ได้บุคคลที่มีพฤติกรรมพื้นฐานตามทักษะ และความพึงประสงค์ของบุคลากรศูนย์ฯ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมพื้นฐานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามพฤติกรรมพื้นฐาน 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมี 72 แห่ง มีบุคลากรทั้งสิ้น 1982 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ ในปี พ.ศ. 2536 โดยเทียบตารางกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ ได้แก่

เพศชาย

เพศหญิง

3.1.2 อายุ ได้แก่

ต่ำกว่า 35 ปี

ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิ ได้แก่

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ตำแหน่ง ได้แก่

ผู้บริหาร

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

3.1.5 ประสบการณ์การศึกษานอกระบบ ได้แก่

ต่ำกว่า 6 ปี

6 - 10 ปี

11 ปีขึ้นไป

3.1.6 ภาควิชาศาสตร์ ได้แก่

ภาคเหนือ

ภาคกลาง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันออก

ภาคใต้

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบจังหวัด 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศูนย์การศึกษานอกระบบจังหวัด หมายถึง สถานศึกษาสังกัดกรมการศึกษานอกระบบ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีขอบเขตการปฏิบัติงานการศึกษานอกระบบ ให้การสนับสนุนประสานงานการจัดการศึกษานอกระบบในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ

2. ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบจังหวัด

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบจังหวัด

4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายต่าง ๆ ของศูนย์การศึกษานอกระบบจังหวัด

5. ประสิทธิภาพ หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งของบุคลากรศูนย์ฯ ในหน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนนับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งจนถึงปัจจุบัน

6. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการชักจูงใจผู้ร่วมงานให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานหาแนวทางแก้ปัญหาตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งนิยามนี้หมายถึง พฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำ แบบควบคุม พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม

6.1 พฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม หมายถึง การกระทำของผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะของการยึดถือระเบียบแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

6.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง การกระทำของผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นมิตร ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือ และมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

6.3 พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำของผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะให้เสรีภาพในการตัดสินใจแก่สมาชิกโดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องว่าใครจะทำอะไร และทำกับใคร

7. ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกรู้เห็นและความต้องการ ซึ่งสามารถวัดได้โดยให้บุคคลตอบคำถามในแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความหมายของผู้นำ
2. คุณสมบัติของผู้นำ
3. พฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงาน
4. บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
5. บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

การให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ นั้น มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ตามทัศนะ และความเข้าใจของแต่ละคน ดังเช่น

อรุณ รัชธรรม (2517 : 194) ได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ว่าผู้นำ คือบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือได้รับคัดเลือกขึ้นเป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

ภิญญา สาร (2523 : 344) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลาย ๆ คนที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตน หรือพฤติกรรมของผู้อื่น

วิจิตร วรตบางกูร (2525 : 2) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าเช่น เป็นนายกรัฐมนตรี อธิบดี อธิการบดี ศึกษาธิการ ครูใหญ่ เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ มีฐานะตำแหน่ง มีอำนาจ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ในฐานะหัวหน้าของหน่วยงานนั้น ๆ ผู้นำอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง ผู้มีบทบาทสำคัญ และมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

เจริญ วรรวัญกุล (2522 : 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า
ผู้นำ คือ

1. บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถ ในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้
2. ผู้มีอำนาจในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการสองทางคือ บางครั้งผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่บางครั้งผู้ตามมี อิทธิพลเหนือผู้นำเป็นไปตามทัศนนิยมของสมาชิกในกลุ่ม
3. ผู้นำอาจเป็นผู้บริหารก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นเสมอไป ผู้นำที่แท้จริงนั้น ไม่จำเป็นต้องมาด้วยการแต่งตั้ง

ฮาลปิน (Halpin. 1966 : 27 - 28) ได้ให้ความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการ ต่อไปนี้

1. บุคคลผู้หนึ่งมีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทํางานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่ จุดหมายที่วางไว้

4. บุคคลผู้หนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลผู้หนึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

มอร์เฟท และคนอื่น ๆ (Morphet and others. 1967 : 122)

ให้ความหมาย ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรม ความเชื่อถือ และความ รู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่ง โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับ อิทธิพลนั้น

จากความหมายของคำว่า ผู้นำ ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้กล่าวไว้ ดังยกมา กล่าวข้างต้นนั้น พอที่จะสรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่ได้รับการแต่งตั้ง

หรือได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจของสมาชิก อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการขึ้นนำ ร่วมงาน ประสานงานทั้งในและนอกกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจการที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ได้ทั้งผลงาน และน้ำใจของผู้ร่วมงานนั่นเอง

คุณสมบัติของผู้นำ

ผู้นำย่อมมีคุณสมบัติในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านพิเศษกว่าบุคคลอื่นในกลุ่ม จึงจะเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิก คุณสมบัติดังกล่าวนี้ อาจเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละคน หรือคุณสมบัติที่พบบ่อยในตัวผู้นำทั่ว ๆ ไปก็ย่อมได้ เสนาะ ดิเฮอร์ (2521 : 208) กล่าวว่า ผู้นำที่จะได้รับผลสำเร็จก็คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพตัวอย่างที่เรียกว่า ผู้ยิ่งใหญ่ (The great man) ซึ่งมีคุณสมบัติประกอบด้วย บุคลิกภาพที่ดี อุปนิสัยใจคอที่ดี กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ รู้จักกาลเทศะ มีความกระตือรือร้น มีความอดทนพยายาม และมีความฉลาด มีไหวพริบดี

บัญชา แก้วเกตุทอง (2523 : 20) เชื่อว่าผู้นำที่ดีเลิศควรมีคุณสมบัติที่ดีทางสติปัญญา ทางร่างกาย อารมณ์ อุปนิสัย และศีลธรรม ญาณู สาธร (2523 : 351 - 352) เสนอว่าคนที่จะเป็นผู้นำนั้นควรมีคุณสมบัติพิเศษ 4 ประการดังนี้คือ

1. ความมีชีวิตชีวา ผู้นำที่ดีจะต้องมีความร่าเริงสดชื่นมีความคล่องแคล่ว ว่องไว ตื่นตัวพร้อมที่จะรับรู้และแก้ไขปรับปรุงตนเอง และงานทุกสภาพ และทุกสถานการณ์มีความอดทน อดกลั้นต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อ มีความพากเพียรที่จะทำการให้บรรลุอุดมการณ์ของงาน

2. มีความสามารถในการตัดสินใจ ผู้นำนอกจากจะมีความมั่นใจ และแม่นยำในการตัดสินใจแล้ว ยังสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วอีกด้วย การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และแม่นยำสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันที่

3. ความสามารถในการจูงใจคน ผู้นำที่สังคมต้องการอย่างยิ่งก็คือ ผู้นำที่มีศิลปะในการจูงใจคน ความสามัคคี ความเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นคุณธรรม

ที่ไม่สามารถหุ้ดเกิดขึ้นมาเองได้ แต่ต้องอาศัยคุณธรรม คุณลักษณะพิเศษว่าด้วยการ
 จูงใจของผู้นำเอง

4. ความรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกของผู้นำที่รู้จักประมาณตน เคารพในสิทธิ
 และหน้าที่ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่ไม่เพียงแต่จะทำงานคำนึงไปด้วยดีเท่านั้น แต่ยังเป็น
 เครื่องประกันถึงโครงสร้างด้านบุคลากรของหน่วยงานอีกด้วย การที่ผู้นำขาดความ
 รับผิดชอบ หรือไม่รับรู้ใด ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของสมาชิกในหน่วยงาน
 โดยตรง

5. ความฉลาด มีไหวพริบ ไม่มีใครต้องการผู้นำที่โง่งเงา ไม่ทันโลก
 แต่ความฉลาดของผู้นำจะต้องอยู่บนรากฐานของความเป็นธรรม และการประสาน
 ประโยชน์ไม่ใช่ว่าการฉลาดเพื่อเอาตัวรอดแบบสุนัขจิ้งจอก

สำหรับ นิพนธ์ ศศิธร (2523 : 196) ได้สรุปความเห็นของ
 เมย์ สมิธ และ เซอร์ วอลเตอร์ บุกนีย์ เกี่ยวกับคุณสมบัติพิเศษของผู้นำไว้ว่า
 ผู้นำควรมีคุณสมบัติที่คิดดังต่อไปนี้คือ ต้องฉลาดและมีวิจรรย์ญาณ มีความคิดคำนึงดี
 มีอารมณ์หนักแน่น มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบสูง มีอารมณ์ขัน ไม่มีอคติ
 มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักร่วมมือและประสานงาน มีการตัดสินใจสุขุม และรอบคอบดี

แคมเบลล์ (Campbell. 1980) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะประจำตัว
 ที่ผู้นำควรมีดังนี้

1. มีความฉลาด ผู้นำต้องมีความฉลาด ไหวพริบดี จึงจะสามารถแก้ปัญหา
 ต่าง ๆ ได้
2. มีความรับผิดชอบ ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบสูง และต้องมีความ
 มั่นใจในการรับผิดชอบด้วย
3. มีความรอบรู้ในเรื่องที่นำ ผู้นำต้องมีความรู้กว้างและลึก ในเรื่อง
 ที่จะนำผู้อื่น
4. สุขภาพร่างกายสมบูรณ์ ผู้นำจะต้องมีภาระหน้าที่มากมายหลายอย่าง
 ที่ต้องรับผิดชอบ สุขภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งของผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์
 ทั้งร่างกายและจิตใจ

5. สื่อความหมายดี การปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้การสื่อสาร ถ้าการสื่อสารไม่ดี งานย่อมล้มเหลว ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาทั้งพูด และเขียนได้เป็นอย่างดี

6. มีอารมณ์ขัน ผู้นำต้องมีอารมณ์ขัน พุดจาคมคาย สนุก ร่าเริง สามารถสร้างบรรยากาศในวงงานได้เป็นอย่างดี

ลูธันส์ (Luthans. 1981) ได้ให้คุณลักษณะของผู้นำไว้ ผู้นำควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ มีความฉลาด มีไหวพริบ รู้จักวิเคราะห์ มีความกระตือรือร้น มีความกล้า มีมนุษยสัมพันธ์ดี จูงใจเก่ง มีอำนาจ มีบุคลิกดี รู้จักกาลเทศะ เป็นคนเปิดเผย มีความสมดุลต้องการความสมหวัง มีความทะเยอทะยาน

คุณสมบัติของผู้นำ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น พอที่จะสรุปได้ว่า ผู้นำนั้นควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ มีบุคลิกภาพทางร่างกายและท่าทางดี มีสติปัญญาไหวพริบดี มีอุปนิสัยใจคอเยือกเย็น สุขุม มีจิตใจร่าเริง มีอารมณ์ขัน มีคุณธรรม มีความสามารถทางด้านสัมพันธดี คุณสมบัติของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน

การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่กับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกภายในกลุ่ม โดยการปฏิบัติกร และอำนวยความสะดวกเพื่อก่อให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จนั้น มีอยู่หลายประการ และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน คำว่า พฤติกรรม outhy หิรัญโรด (2526 : 21) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กิริยาอาการที่คนแสดงออกมาไม่ว่าคนอื่นจะเห็นหรือไม่เห็นก็ตาม ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น ประชุม รอดประเสริฐ (2526 : 19) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการในการเป็นผู้นำนั้น ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานย่อมต่างคาดหวังไว้ต่าง ๆ นานาว่า หัวหน้าของตนควรเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ จึงจะทำให้ทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และ

ตนเองก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือด้วย การที่ผู้บริหารจะรู้ถึงความต้องการของลูกน้อง และจะตอบสนองความต้องการเขาให้ตรงเป้าหมายนั้นย่อมเป็นการยากอย่างยิ่ง แต่ก็ เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้นำ เพราะจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้นำสำรวจ พฤติกรรมของตนเอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการ ของลูกน้องได้อีกด้วย

เลวิน ลิปปิต และไวท์ (Lewin, Lippitt and White. 1937 : 271 - 299) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำโดยการใช้อำนาจออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic leaders) ผู้นำแบบอัตตาริปไตย จะยึดตนเองเป็นหลัก ชอบการบังคับบัญชา สั่งการ ชอบใช้อำนาจ ไม่ชอบการกระจาย อำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะควบคุมพฤติกรรมและความคิดเห็นของสมาชิก ตลอดจน การควบคุมและกำหนดบทบาทของสมาชิกและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกจะมีโอกาส ในการร่วมตัดสินใจน้อยมากไม่ว่าเป็นปัญหาหรือนโยบาย เป็นผู้นำที่ไม่มีแผนการ ปฏิบัติงานที่แน่นอน

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ผู้ที่มีบุคลิกภาพ ประชาธิปไตย โดยทั่วไปได้แก่ บุคคลซึ่งมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง เป็นผู้ ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ง่าย มีความรับผิดชอบสูง มองโลก ในแง่ดี มีศรัทธาและความหวังต่อชีวิต รู้จักประนีประนอม ไม่ชอบตัดสินใจหา ข้อขัดแย้งด้วยการใช้คำสั่งที่รุนแรง มีจิตธรรมอดทนรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ แตกต่างไปจากตนเอง บุคลิกภาพดังกล่าว เป็นผู้นำซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากผู้นำ แบบเผด็จการ และแบบเสรีนิยมในหลายด้าน เช่น การมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอความคิดเห็นหรือคำแนะนำต่าง ๆ เป็น การให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเกี่ยวกับการบริหาร จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม เพราะต้องการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความ เกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานมีความไว้วางใจกันมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ไม่มีการปล่อยให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาทำอะไรอย่างอิสระเสรีเกินไป ถ้าจะกระทำก็ต้องมีการปรึกษากันก่อน

ทุกครั้ง ปรากฏว่าผู้นำแบบนี้ ในการทำงานจะได้รับความร่วมมือด้วยดี ผู้ใต้บังคับบัญชาขยันดี คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพสูง

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez - faire leaders) ผู้นำแบบนี้ มีลักษณะที่เด่นชัดก็คือ ชอบให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะคำว่า Laissez - faire ซึ่งเป็นภาษาฝรั่งเศส มีความหมายว่า ให้อิสระแก่บุคคลกระทำการใด ๆ ตามที่เขาปรารถนา ด้วยเหตุนี้ ผู้นำแบบนี้จึงให้อิสระแก่สมาชิกได้อย่างเต็มที่ การตัดสินใจทุกอย่างอยู่ที่สมาชิก โดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว สมาชิกจะทำอะไรได้ ผู้นำจะเพียงคอยดูว่า สมาชิกเขาทำอะไรกัน ผู้นำแบบเสรีนิยมจะมีบทบาท และหน้าที่ น้อยกว่า ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และแบบประชาธิปไตย และลักษณะอีกประการหนึ่ง ก็คือ ผู้นำแบบเสรีนิยมชอบแยกตัวจากกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมเฉพาะที่สมาชิกขอร้อง เท่านั้น

ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967) ได้จัดพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบคือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task orientation) ผู้นำแบบนี้จะสนใจตนเอง และผู้ร่วมงานให้ใช้ความพยายามให้มากขึ้น ยึดถือระเบียบแบบแผน และวิธีการ ปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำกับผู้ร่วมงานที่เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่

2. พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship orientation) ผู้นำต้อง มีสัมพันธภาพอันดีทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น การเคารพ ซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจกัน และความอบอุ่นเป็นกันเอง

เฮาส์ และคนอื่น ๆ (House and others. 1974 : 81 - 87)

ได้รวบรวมพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำในขณะปฏิบัติงานว่ามี 4 ลักษณะ

1. ผู้นำเป็นผู้สั่งการ (Directive leader) เป็นการปฏิบัติงานของ ผู้นำที่เป็นเผด็จการ

2. ผู้นำเป็นผู้สนับสนุน (Supportive leader) ผู้นำจะแสดงความเป็นเพื่อนร่วมงานที่คอยเสนอแนะความคิดเห็นและอำนวยความสะดวกให้แก่เพื่อน ร่วมงานด้วยความห่วงใย

3. ผู้นำเป็นผู้ร่วมงาน (Participative leader) ผู้นำจะให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นได้และรับข้อเสนอดังกล่าวมาพิจารณาอีกครั้งเพื่อการตัดสินใจ โดยผู้นำเองในขั้นสุดท้าย

4. ผู้นำเป็นผู้มุ่งผลสำเร็จของงาน (Achievement oriented leader) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไข เป้าหมายการปฏิบัติงานในลักษณะที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเร่งเร้าให้ผู้ปฏิบัติสนใจงานภารกิจ และปรารถนาที่จะปฏิบัติให้สำเร็จนอกจากก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพได้อีก

อนึ่ง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่กับผู้ร่วมงานในกลุ่มนั้น ผู้นำจะต้องคำนึงถึงสมาชิกและสถานการณ์ด้วย ดังที่ ภิญญ สาธร (2523 : 347) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ผู้นำทุกแบบมีอำนาจในหน่วยงานที่สำคัญมี 4 แบบ คือ

1. วิธีการใช้อำนาจบังคับ

2. วางตนเป็นผู้อาวุโสให้ทุกคนเคารพยำเกรง เข้าทำนอง พ่อปกครองลูก โดยสร้างบารมีส่วนตัวขึ้นให้ผู้คนมีความจงรักภักดี และรำลึกในบุญคุณที่ผู้นำได้กระทำหรือประพฤติปฏิบัติกับตน

3. ใช้วิธีการต่อรองชี้ให้เห็นผลดีและผลเสีย

4. ใช้วิธีร่วมกันทำงานฉันท์มิตรหรือในฐานะที่ต่างก็เป็นเพื่อนร่วมงาน

แต่อย่างไรก็ตามผู้นำทั้งหลายที่กล่าวมาแล้ว ย่อมมีคุณสมบัติหรือโทษในการนำไปใช้ต่างกัน ทั้งนี้เพราะน่าจะไม่มีแบบใดที่จะสามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ทุกหน่วยงาน ทุกกลุ่มชน และทุกเวลา ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่ฉลาดย่อมย่อมเข้าใจแบบผู้นำ และสามารถนำไปประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ เวลา บุคคล และสภาพแวดล้อม ผู้นำจะใช้แบบการนำแบบใดให้ประสบผลสำเร็จนั้น ยูริส (Uris. 1964 : 45 - 47) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า มีสิ่งที่ควรพิจารณาอยู่สองประการ คือ ผู้นำและผู้ตาม คุณลักษณะของผู้ตาม เช่น อายุ เพศ ประสบการณ์ ลักษณะนิสัย และความรับผิดชอบ อาจจะเป็นตัวกำหนดได้ว่า เมื่อไรผู้นำควรใช้แบบผู้นำแบบใด เช่น ผู้ตามที่สูงอายุควรนำแบบเสรีนิยม คนอายุน้อยควรนำแบบอัตตาธิปไตย เพศหญิงควรนำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยม และนอกจากนี้ ผู้นำควร

จะต้องดูผู้ตามด้วย เช่น ผู้ที่เห็นว่าบ้านของตนเอง ภาษาที่ตนใช้ จังหวัดที่ตนเองเกิด ย่อมดีที่สุด ชอบทำอะไรตามที่เคยปฏิบัติมา ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เห็นว่าหน้าที่ควรเข้มแข็ง บุคคลประเภทนี้ควรจะใช้แบบการนำแบบอัตราิปโต บุคคลที่ยอมรับความคิดใหม่ ๆ เห็นว่าคุณค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ ไม่ว่าเพราะเป็นพรรคพวก หรือทำตามประเพณีนิยมเพียงอย่างเดียว ระวังเกิดความอยุติธรรม บุคคลประเภทนี้ควรจะนำแบบผู้นำแบบประชาธิปไตยมาใช้ แต่บุคคลประเภทที่ชอบทำงานตามลำพัง แก้ปัญหาด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะชอบที่จะมีทักษะในงานที่ตนเองปฏิบัติ หรือชอบกระทำในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงด้วยความรอบคอบ ไม่ชอบคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าเป็นการควบคุม และไม่มีเสรีภาพ ในการปฏิบัติงานบุคคลประเภทนี้ ควรใช้แบบผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม

พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดก็เช่นเดียวกัน การที่ผู้บริหารจะใช้แบบผู้นำแบบใด หรือพฤติกรรมแบบใดที่จะกระตุ้นให้บุคลากรศูนย์ฯ ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะต้องศึกษา ศึกษางาน ศึกษาสิ่งแวดล้อม และรอบคอบอย่างยิ่ง ผู้บริหารจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรและแสดงพฤติกรรมตามแบบผู้นำที่บุคลากรพึงประสงค์เป็นสำคัญ ผู้บริหารย่อมไม่ใช้พฤติกรรมหรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งตลอดไป เพราะบุคลากรย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ตามหลักแห่งความแตกต่างระหว่างบุคคล

บทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พุทธศักราช 2531 ได้ระบุหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไว้ดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 4)

1. กลุ่มสนใจและกิจกรรมในชุมชนหรือท้องถิ่น
2. การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ และการศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ

3. การให้บริการข่าวสารข้อมูล
4. การศึกษาทางวิทยุ โทรทัศน์ ใปรษณีย์ และวัสดุทัศนูปกรณ์
5. การบริภัณฑ์เพื่อการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยี

ชนบท

6. การศึกษาในลักษณะ หรือรูปแบบอื่นใดที่เกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน

7. เผยแพร่งานการศึกษานอกโรงเรียน

8. ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

นอกจากจะมีหน้าที่ตามลักษณะงานดังกล่าวแล้ว ยังต้องดำเนินงานดังนี้ คือ
(กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 5)

1. บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบ
2. จัดทำแผนงาน และโครงการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน
3. สืบรวจ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้ความร่วมมือ อุดหนุน และให้บริการการศึกษานอกโรงเรียน
4. ควบคุมดูแลตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน
5. ประเมินมาตรฐาน วัดผล ประเมินผล และออกหลักฐานทางการศึกษานอกโรงเรียน
6. ดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุด ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านหรือตำบล การศึกษาสายสามัญ และการศึกษาสายอาชีพ
7. ฝึกอบรม ประชุม สัมมนาเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการระดับชุมชนหรือท้องถิ่นหรือบุคคลอื่นใดในลักษณะเดียวกัน
8. ให้ความรู้ อบรม แก่ประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียน
9. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานการศึกษานอกโรงเรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 : 15)

บริหารงานในฐานะหัวหน้าศูนย์ในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด หรือศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค หรือศูนย์ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของบุคลากรในศูนย์ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงาน จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษให้เป็นไปตามหลักสูตรแบบที่เป็นชั้นเรียนและแบบที่ไม่เป็นชั้นเรียน แผนการสอน โครงการสอน ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพจัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดทำแผนแนะ ห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้ ในศูนย์ และสามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นอาจจะต้องดำเนินการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ครู อาจารย์ ของสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และบริการทางวิชาการแก่สถานศึกษาอื่นด้วย ควบคุมดูแลงานธุรการ หรืองานบริหารทั่วไปของศูนย์ เช่น อาคารสถานที่ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ควบคุมดูแลปกครอง จัดระบบงานในศูนย์ กำหนดลักษณะงานมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตามให้คำปรึกษาแก้ปัญหาและนิเทศบังคับบัญชา ครู อาจารย์ นักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน ดูแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของนักศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น สร้างเสริมความสัมพันธ์กับประชาชนในท้องถิ่น จัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล มีการวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูล จัดทำสถิติต่าง ๆ

นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้และเผยแพร่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาของศูนย์และสถานศึกษาอื่น และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของ ประชาชน เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง และปฏิบัติการสอน และอบรมวิชาสามัญและวิชาชีพในสาขาใดสาขาหนึ่ง หรือหลายวิชาแก่นักศึกษาหรือ ประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเรื่องที่นำ สอนใจไม่ว่าจะมองในแง่ของตัวผู้นำหรือมองในแง่ของตัวผู้ตาม ทั้งนี้เพราะพฤติกรรม ของผู้นำย่อมเป็นผลกระทบต่อการทำงานของตัวผู้ตามไม่ว่าจะเป็นในด้านบวกหรือ ในด้านลบ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

เลวิน ลิปปิต และไวท์ (Lewin, Lippitt and White. 1937 : 271 - 299) ได้ทำการทดลองโดยให้หัวหน้า หรือผู้นำในกลุ่มใช้วิธีการปกครอง ลูกน้องแบบต่าง ๆ กัน เพื่อศึกษากระบวนการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความ สัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มกับหัวหน้า โดยการทดลองกับเด็กอายุประมาณ 10 ขวบ แบ่งเด็กออกเป็นสามกลุ่ม ให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีหัวหน้าซึ่งได้รับการฝึกวิธีการ เกี่ยวกับแบบการปกครองต่าง ๆ มาแบ่งเป็นผู้ควบคุมใช้วิธีการในการปกครองต่างกัน สามแบบ คือ แบบอัตตานิยม เสรีนิยม และแบบประชาธิปไตย โดยให้หัวหน้าผลัด เปลี่ยนกันไปประจากรุ่นทั้งสาม ผลการทดลองปรากฏว่า เด็กเหล่านั้นเกือบทุกคนรายงาน ว่า ชอบหัวหน้าที่ใช้แบบการปกครองแบบประชาธิปไตยมากกว่า หัวหน้าแบบเสรีนิยม และแบบอัตตานิยม ตามลำดับ สำหรับปริมาณงานของกลุ่มแต่ละกลุ่มนั้น ปรากฏว่ามี ผลงานไม่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจนนัก แต่คุณภาพของงานนั้นปรากฏว่ากลุ่มที่มี

หัวหน้าที่ใช้การปกครองแบบประชาธิปไตยนั้น มีคุณภาพสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ สมาชิกในกลุ่มมีขวัญและกำลังใจดี การปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบแม้หัวหน้าไม่อยู่ การทำงานของสมาชิกก็ดำเนินไปเป็นปกติสม่ำเสมอ การทะเลาะวิวาทกันมีน้อย ส่วนกลุ่มที่มีหัวหน้าแบบอัตตานิยม ปรากฏว่า สมาชิกในกลุ่มขวัญไม่ดีมีความรู้สึกไม่ดีต่อหัวหน้า มีการทะเลาะและแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวต่อกันมาก จนกระทั่งสมาชิกบางคนทนไม่ไหวต้องลาออกจากกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มที่เคยมีหัวหน้าแบบอัตตานิยมมาก่อนแล้ว ต่อมาได้หัวหน้าแบบเสรีนิยม จะมีการแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมามากเช่นเดียวกัน แต่สมาชิกเหล่านั้นยังรักหัวหน้าแบบเสรีนิยม จากการทดลองครั้งนี้พอสรุปได้ว่า แบบผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลเป็นที่น่าพึงพอใจสูงกว่า ผู้นำแบบเสรีนิยม และอัตตานิยมตามลำดับ

ชอว์ (Shaw. 1955 : 127 - 134) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาสังคม ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของผู้นำสองแบบ คือ ผู้นำแบบอัตตานิยมเปรียบเทียบกับผู้นำแบบประชาธิปไตย เพื่อดูผลการทำงานและประสิทธิภาพ โดยทำการทดลองกับนักศึกษาแบ่งนักศึกษาออกเป็นสี่กลุ่ม ให้ร่วมกันแก้ปัญหาคณิตศาสตร์สามข้อ ผลปรากฏว่า กลุ่มที่มีหัวหน้าแบบอัตตานิยมทำงานได้เร็วกว่า และมีคำตอบที่ถูกต้องมากกว่า ตลอดจำนวนครั้งที่ใช้สื่อสารน้อยกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย และยังพบว่า สมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยมีความพอใจในกลุ่มของตนมากกว่าสมาชิกในกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตานิยม ผลการวิจัยของ ชอว์ จึงตรงกับผลการวิจัยของ เลวิน และคณะ นอกจากนี้ ชอว์ ยังพบผลของการวิจัยที่ทำให้เขาเชื่อว่า การเป็นหัวหน้าที่ดีแบบอัตตานิยมนั้นเป็นได้ง่ายกว่าการเป็นหัวหน้าแบบประชาธิปไตย

วอร์ริก (Warrick. 1973 : 3095 - 3096) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ เช่นเดียวกัน แต่เน้นไปทางลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ กับความสามารถในการปรับตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อต้องการทราบแนวทางในการปฏิบัติผลปรากฏว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งผลในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณะ เลวิน และของ ชอว์ แต่อีกสองแบบ คือ แบบอัตตานิยม และแบบเสรีนิยมนั้น ปรากฏว่า

แตกต่างไปจากผลการวิจัยของ เลวิน และคนอื่น ๆ ส่วนวอร์ริก พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจผู้นำแบบอัตตานิยมมากกว่าแบบเสรีนิยม

มันซูร์ (Mansour. 1969 : 526-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับครู พบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนตัวบางอย่าง ของครู คือ เพศ ประสบการณ์ทางการสอน และระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อทักษะ และความคาดหวังของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่

งานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ

สำหรับงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือแบบผู้นำในประเทศไทยนั้น มีผู้สนใจได้ทำการศึกษาไว้ ได้แก่

ประกอบ พรหมรักษ์ (2523 - 48 - 48) ได้ศึกษาลักษณะของครูใหญ่ ที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยนำใช้ กลุ่มตัวอย่างจากครูฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 510 คน ผลการศึกษาปรากฏว่า ลักษณะ ผู้นำของครูใหญ่แบบประชาธิปไตย และแบบอัตตานิยม เป็นที่พึงปรารถนาของครู โรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุน้อย มากกว่าครูที่มีอายุน้อย และที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มากกว่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบ ประชาธิปไตยเป็นที่ปรารถนาของครูเพศชายมากกว่าครูเพศหญิง ลักษณะผู้นำของ ครูใหญ่แบบอัตตานิยม และแบบเสรีนิยมเป็นที่พึงปรารถนาของครูเพศชายกับครู เพศหญิงไม่แตกต่างกัน ลักษณะผู้นำของครูใหญ่ทั้งสามแบบเป็นที่พึงปรารถนาของครู ที่มีอายุน้อย กับครูที่มีอายุมากไม่แตกต่างกัน ลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบเสรีนิยม เป็นที่พึงปรารถนาของครูที่มีวุฒิสูงกับมีวุฒิต่ำไม่แตกต่างกัน และครูที่ประสบการณ์ น้อยกับครูที่ประสบการณ์มากต้องการลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบเสรีนิยมไม่แตกต่างกัน ครูเพศหญิงที่มีอายุน้อย มีวุฒิสูง มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และมีประสบการณ์ ในการทำงานน้อยต้องการครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบประชาธิปไตย ส่วนครูเพศชายที่มีอายุมากมีวุฒิต่ำต้องการครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย

และแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และต้องการครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยกับแบบเสรีนิยมไม่แตกต่างกัน และสรุปว่าครูประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ต้องการผู้นำแบบเสรีนิยมมากกว่าแบบประชาธิปไตยและแบบอัตตาธิปไตย

สมรเทศ สหกรร (2525 : 79 - 85) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบคุณสมบัติของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด ที่พึงปรารถนาตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด ผู้บริหารการศึกษา และคณะกรรมการการศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดในภาคใต้ โดยแบ่งคุณสมบัติออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านส่วนตัว และด้านวิชาชีพ ผลการวิจัยสรุปว่า คุณสมบัติด้านส่วนตัวของหัวหน้าศูนย์จังหวัด 10 อันดับมีดังนี้ (1) หนักแน่น (2) ซื่อสัตย์สุจริต (3) มนุษย์สัมพันธ์ดี (4) ยุติธรรม (5) อารมณ์สุขุมเยือกเย็นและตรงต่อเวลา (6) เชื่อมั่นตนเอง (7) กล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ (8) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (9) ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย (10) มีความคล่องแคล่วว่องไว ส่วนคุณสมบัติวิชาชีพได้แก่ (1) เข้าใจนโยบายกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นอย่างดี (2) รู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (3) เป็นผู้ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น (4) มีความรู้เรื่องจิตวิทยาผู้ใหญ่ และความรู้เรื่องบริหารดี (5) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้อาคารสถานที่ของศูนย์

กะบานู (Khabanu. 1981 : 2873-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ตามความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก มีแนวโน้มที่จะต้องการบทบาทของพฤติกรรม ผู้นำของครูใหญ่มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย

วินิจ คริสตไทย (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตก พบว่า อธิการวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตกมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตกมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พัฒนชัย ปัทมเวณ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า พฤติกรรมผู้นำของคณบดี และผู้อำนวยการทั้งด้านมุ่งงานและ มุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การของบัณฑิตวิทยาลัยเป็น แบบร่วมมือ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิงมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาควิชาศาสตร์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนวงการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมี 72 แห่ง มีบุคลากรทั้งสิ้น 1,982 คน
จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด ซึ่งมีแต่ละ 2 คน รวมทั่วประเทศ 144 คน

1.2 เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ในพื้นที่คิดเฉพาะ
ข้าราชการ สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ปฏิบัติราชการอยู่ในศูนย์ฯ
จำนวน 1,838 คน ในปี พ.ศ. 2536

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้คัดเลือกจากบุคลากร
ในข้อ 1 โดยเทียบจากตารางกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน
(Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 325 คน และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)
โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ทำการคัดเลือกศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดโดยการสุ่มจับสลากมาร้อยละ 90 ของศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดในแต่ละภาค รวม 5 ภาคคือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ จะได้ศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 65 ศูนย์ฯ ดังนี้

① ภาคเหนือ จำนวน 15 ศูนย์ฯ ได้แก่ สนจ.กำแพงเพชร, สนจ.เชียงราย, สนจ.เชียงใหม่, สนจ.ตาก, สนจ.นครสวรรค์, สนจ.น่าน, สนจ.พิจิตร, สนจ.แพร่, สนจ.แม่ฮ่องสอน, สนจ.ลำปาง, สนจ.ลำพูน, สนจ.แพร่บูรณ์, สนจ.สุโขทัย, สนจ.พิษณุโลก, สนจ.อุตรดิตถ์,

② ภาคกลาง จำนวน 15 ศูนย์ฯ ได้แก่ สนจ.กาญจนบุรี, สนจ.ชัยนาท, สนจ.นนทบุรี, สนจ.ปทุมธานี, สนจ.ประจวบคีรีขันธ์, สนจ.พระนครศรีอยุธยา, สนจ.ราชบุรี, สนจ.ลพบุรี, สนจ.สมุทรสงคราม, สนจ.สมุทรสาคร, สนจ.สระบุรี, สนจ.สุพรรณบุรี, สนจ.อ่างทอง, สนจ.สิงห์บุรี, สนจ.อุทัยธานี

③ ภาคตะวันออก จำนวน 7 ศูนย์ฯ ได้แก่ สนจ.จันทบุรี, สนจ.ฉะเชิงเทรา, สนจ.ชลบุรี, สนจ.ตราด, สนจ.นครนายก, สนจ.ระยอง, สนจ.ปราจีนบุรี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 15 ศูนย์ฯ ได้แก่ สนจ.กาฬสินธุ์, สนจ.ขอนแก่น, สนจ.ชัยภูมิ, สนจ.นครราชสีมา, สนจ.นครพนม, สนจ.บุรีรัมย์, สนจ.มุกดาหาร, สนจ.ร้อยเอ็ด, สนจ.ศรีสะเกษ, สนจ.สกลนคร, สนจ.หนองคาย, สนจ.อุดรธานี, สนจ.อุบลราชธานี, สนจ.เลย, สนจ.สุรินทร์

④ ภาคใต้ จำนวน 13 ศูนย์ฯ ได้แก่ สนจ.กระบี่, สนจ.ชุมพร, สนจ.ตรัง, สนจ.นราธิวาส, สนจ.ปัตตานี, สนจ.พังงา, สนจ.ภูเก็ต, สนจ.ยะลา, สนจ.ระนอง, สนจ.สงขลา, สนจ.สตูล, สนจ.พัทลุง, สนจ.นครศรีธรรมราช

2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการดังนี้

2.2.1 กลุ่มผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ศูนย์ฯ ละ 2 คน จำนวน 130 คน เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้

2.2.2 กลุ่มเจ้าหน้าที่ เลือกมาจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
 ภาวนาศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการจับสลาก
 ศูนย์ละ 3 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 325 คน แยกเป็นผู้บริหาร 130 คน และ
 เจ้าหน้าที่ 195 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวนเป็นกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มเจ้าหน้าที่

ภาคภูมิศาสตร์	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่	รวม
ภาคเหนือ	32	416	30	45	75
ภาคกลาง	34	442	30	45	75
ภาคตะวันออก	16	185	14	21	35
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	34	437	30	45	75
ภาคใต้	28	358	26	39	65
รวม	144	1,838	130	195	325

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และภาคภูมิศาสตร์ ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามข้อความที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม ตามทักษะของบุคลาการศูนย์ฯ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ฯ ที่แสดงออกมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ฯ ที่แสดงออกมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ฯ ที่แสดงออกปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ฯ ที่แสดงออกน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ฯ ที่แสดงออกน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การจัดระดับค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 ถือว่าพฤติกรรมผู้นำแสดงออกมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 ถือว่าพฤติกรรมผู้นำแสดงออกมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 ถือว่าพฤติกรรมผู้นำแสดงออกปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ถือว่าพฤติกรรมผู้นำแสดงออกน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ถือว่าพฤติกรรมผู้นำแสดงออกน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดด้านความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์ฯ เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่มีโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องนี้ แล้วออกแบบเครื่องมือให้ครอบคลุมโครงสร้างและขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
2. ร่างแบบสอบถาม โดยใช้ผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอกิจกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม
4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน คือ อาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2 ท่าน อาจารย์ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน อาจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน 3 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในภาคผนวก)
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครปฐม 15 คน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี 15 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
6. นำแบบสอบถามที่กรอกสมบูรณ์แล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากกรมการศึกษานอกโรงเรียนไปยังบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ทางไปรษณีย์ ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และขอให้ส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายในเวลา 1 เดือนหลังจากได้รับแบบสอบถาม เมื่อครบกำหนด 1 เดือน แล้วยังไม่ได้รับตอบ ผู้วิจัยจะส่งหนังสือเตือนไปอีกครั้งหนึ่ง สำหรับแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 325 ฉบับ นั้น ผู้วิจัยได้รับตอบคืนทั้งสิ้น 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.15 ของแบบสอบถาม ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมา นำมาพิจารณาและคัดเลือก ฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานตามตัวแปรที่จะศึกษา
2. นำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และภาคภูมิศาสตร์
3. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน เพื่อทราบทัศนะของบุคลากรศูนย์ฯ ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วมของผู้อำนวยความสะดวกศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยสูตร (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
N	แทน ค่าจำนวนของเครื่องมือวัด
$\sum s_i^2$	แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_t^2	แทน ค่าคะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 41)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ตัวกลางเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	ΣX	แทน	แทนผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร
(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 74)

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

เมื่อ	S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมของทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t - test ทดสอบความแตกต่างระหว่าง
ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 180)

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

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	s_1^2, s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	n_1, n_2	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้ F - test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม
	MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Newman - Keuls Test (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2528 : 113)

$$W = q(\alpha : r, df) \sqrt{\frac{MS_E}{N}}$$

เมื่อ	w	แทน ค่าวิกฤตของ Newman - Keuls
	q	แทน ค่าที่เป็ดได้จากตาราง Studentized Ray Statistic
	MS_E	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนที่ได้จาก ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	$\tilde{N}$	แทน Harmonic Mean คำนวณได้จากสูตร

$$\tilde{N} = \frac{K}{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} + \dots + \frac{1}{N_k}}$$

เมื่อ	K	แทน จำนวนกลุ่ม
	$N_1, N_2, \dots, N_k$	แทน จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ย่อซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโคยรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดรายด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโคยรวม จําแนกตามตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่พึงปรารถนาของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบ
จังหวัด จำนวน 280 คน ดังรายละเอียดในตาราง 2 - 7

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	177	63.20
หญิง	103	36.80
รวม	280	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าจำนวนบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชาย
มากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 63.20 เพศหญิงร้อยละ 36.80

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 35 ปี	84	30.00
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	196	70.00
รวม	280	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่าจำนวนบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มากกว่าที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี คือ ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 70.00 ต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 30.00

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิทางการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	187	66.80
สูงกว่าปริญญาตรี	93	33.20
รวม	280	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่าจำนวนบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าผู้มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คือ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.80 มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 33.20

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	115	41.10
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	165	58.90
รวม	280	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่าจำนวนบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
ร้อยละ 58.90 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ร้อยละ 41.10

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานการศึกษานอกระบบ

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	42	15.00
6 - 10 ปี	78	27.90
11 ปีขึ้นไป	160	57.10
รวม	280	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่าจำนวนบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มี
ประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกระบบตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวนมากที่สุด
ร้อยละ 57.10 รองลงมาคือ 6 - 10 ปี ร้อยละ 27.90 และต่ำกว่า 6 ปี
ร้อยละ 15.00

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
ภาคภูมิศาสตร์

ภาคภูมิศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	61	21.80
ภาคกลาง	61	21.80
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	66	23.60
ภาคตะวันออก	31	11.10
ภาคใต้	61	21.80
รวม	280	100.00

จากตาราง 7 แสดงว่าจำนวนบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนมากที่สุดร้อยละ 23.60 รองลงมาคือ ภาคเหนือ
ภาคกลาง ภาคใต้ ซึ่งมีจำนวนเท่ากันร้อยละ 21.80 ส่วนภาคตะวันออกมีจำนวนน้อย
ที่สุดร้อยละ 11.10

ตอนที่ 2 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครราชสีมา คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
แบบควบคุม	3.11	0.44	ปานกลาง
แบบสนับสนุน	3.25	0.82	ปานกลาง
แบบไม่มีส่วนร่วม	2.88	0.45	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.08	0.27	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) แบบสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และแบบไม่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ โดยจำแนกพฤติกรรมเป็น 3 แบบ คือ
แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม ดังรายละเอียดในตาราง 9 - 11

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม
ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์

พฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ผอ.พูดจาปราศรัยกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยท่าทีที่เป็น ทางการเสมอ	3.25	0.93	ปานกลาง
2. ผอ.อธิบายวิธีการทำงานที่มอบหมายและกำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดเสมอ	3.39	0.98	ปานกลาง
3. ผอ.บริหารงานในศูนย์โดยไม่ปรึกษาหารือกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.82	1.13	ปานกลาง
4. ผอ.ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ก็ไม่ให้นำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติ	3.01	1.11	ปานกลาง
5. ผอ.ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ที่มาจากผู้ใต้ บังคับบัญชา	2.76	1.13	ปานกลาง
6. ผอ.ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบและ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	3.61	0.93	มาก
7. ผอ.ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาด	2.78	0.90	ปานกลาง
8. ผอ.ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่อง	2.96	1.01	ปานกลาง
9. ผอ.มักเก็บตัวไม่สังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเกรงจะเสียระเบียบ	2.64	1.17	ปานกลาง
10. ผอ.ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ และรับฟังความ คิดเห็นข้อเสนอแนะในการประชุม	2.40	1.06	น้อย

ตาราง 9 (ต่อ)

พฤติกรรมหุ่นแบบควบคุม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
11. ผอ. มักกำหนดตารางการทำงาน และเน้นการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.30	1.07	ปานกลาง
12. ผอ. ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนเองเสมอ	3.28	1.01	ปานกลาง
13. ผอ. มักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจ	2.92	1.05	ปานกลาง
14. ผอ. เป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร	3.54	0.93	มาก
15. ผอ. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้สำเร็จ	3.10	0.90	ปานกลาง
16. ผอ. แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.98	ปานกลาง
17. ผอ. ควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	3.31	0.96	ปานกลาง
18. ผอ. ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.31	0.93	ปานกลาง
19. ผอ. ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในศูนย์ตามแนวความคิดของตน	3.23	1.00	ปานกลาง
20. ผอ. แรงจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่เพื่อตนเองจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.21	1.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของทุกข้อ	3.11	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าพฤติกรรมพื้นฐานแบบควบคุมของผู้บริหารศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อ พิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่าพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผอ. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งมีค่า เฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผอ. ไม่มีการประชุม ปรีกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการประชุม ($\bar{X} = 2.40$) ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ผอ. แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของตนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	3.38	1.01	ปานกลาง
2. ผอ. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคน	3.29	0.93	ปานกลาง
3. ผอ. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างกระชับรัด ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.33	0.99	ปานกลาง
4. ผอ. ส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.47	1.00	มาก
5. ผอ. ให้ความสนิทสนม คำนึง และ เป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	1.09	ปานกลาง
6. ผอ. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ	3.31	1.06	ปานกลาง
7. ผอ. ชี้แจงให้ทราบถึงหลักการและเหตุผลในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.37	1.02	ปานกลาง
8. ผอ. พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกาย สบายใจ ในการปฏิบัติงาน	3.25	1.09	ปานกลาง
9. ผอ. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	2.96	1.15	ปานกลาง
10. ผอ. เป็นผู้มีไมตรีจิตและน่า เข้าใจ	3.14	1.18	ปานกลาง
11. ผอ. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ก่อนที่จะดำเนินงาน	3.31	1.03	ปานกลาง
12. ผอ. เป็นที่พึ่งและช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.88	1.13	ปานกลาง
13. ผอ. มีอารมณ์มั่นคงและเข้มแข็งมา สกับผู้ร่วมงาน และผู้ที่มาติดต่องาน	3.29	1.11	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

พฤติกรรมพื้นฐานแบบสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
14. ผอ.พูดให้กำลังใจ และให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดบกพร่องในหน้าที่	2.99	1.13	ปานกลาง
15. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผอ. ได้พิจารณาตัดสินด้วยความเป็นธรรม	3.27	1.04	ปานกลาง
16. ผอ. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสดำเนินงาน	3.72	0.93	มาก
17. ผอ. มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบโดยไม่ยึดความคิดเห็นของ ผอ. เป็นหลัก	3.26	1.19	ปานกลาง
18. ผอ. นำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.19	1.07	ปานกลาง
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในหน่วยงาน ผอ. มักมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.06	1.00	ปานกลาง
20. ผอ. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาวินัยและเรื่องร้องทุกข์อย่างยุติธรรม	3.25	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของทุกข้อ	3.25	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่าพฤติกรรมพื้นฐานแบบสนับสนุนของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
นอกระบบจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย
รวมพบว่าพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผอ.สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสดำเนินการ ($\bar{X} = 3.72$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผอ.เป็นที่พึ่งและช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.88$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วมตามทัศนะของบุคลากรศูนย์

พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. ผอ.ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร	2.40	1.10	น้อย
2. ผอ.ปล่อยให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตาม วิจรรณญาณของแต่ละคน	3.08	0.97	ปานกลาง
3. ผอ.ไม่ยึดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานปล่อยให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ตามสบาย	2.58	1.11	น้อย
4. ผอ.ไม่ตำหนิหรือชมเชยผู้ใดไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานดี หรือไม่ก็ตาม	2.73	0.93	ปานกลาง
5. ผอ.ขอให้ผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.39	0.95	ปานกลาง
6. ผอ.ไม่ชอบนิเทศหรือแนะนำ เพราะถือเป็นเรื่อง น่าเบื่อหน่าย	2.71	1.10	ปานกลาง
7. ผอ.จะจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ผู้บังคับบัญชาถ้ามี การร้องขอ	3.33	1.05	ปานกลาง
8. ผอ.ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพราะ เชื่อว่าก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าสร้างสรรค์	2.51	1.02	น้อย
9. ผอ.ให้ผู้บังคับบัญชาเลือกวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเองตามสบาย	2.94	0.89	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

พฤติกรรมหุ่นแบบไม่มีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม
10. ผอ.ไม่ชอบติดตามผลการปฏิบัติงานบ่อย ๆ เพราะ ถือเป็นเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้เหตุ	2.68	0.91	ปานกลาง
11. ผอ.เชื่อว่าการประชุมปรึกษากับคนหลายคนจะทำให้ เกิดความล่าช้าและนำไปสู่การทะเลาะวิวาท	2.53	1.08	น้อย
12. ผอ.จะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาขอมา	3.01	0.91	ปานกลาง
13. ผอ.ไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้ บังคับบัญชา	2.59	1.09	น้อย
14. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผอ.จะไม่ เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา	2.62	1.09	ปานกลาง
15. ผอ.ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทนทันทีที่ มีโอกาส	3.20	1.05	ปานกลาง
16. ผอ.ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทาง ที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด	3.20	1.01	ปานกลาง
17. กรณีเกิดความขัดแย้ง ผอ.ปล่อยให้จบไปเองตาม กาลเวลา	2.90	1.15	ปานกลาง
18. ผอ.ปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย	2.77	1.13	ปานกลาง
19. ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยเสรี	3.01	0.92	ปานกลาง
20. ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงาน	3.34	0.94	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยของทุกข้อ	2.88	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วมของผู้บริหาร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมพบว่าพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผอ.ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.39$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับ
ปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผอ.ไม่กระตุ้นหรือรื้อฟื้นการปฏิบัติงานเท่าที่ควร
($\bar{X} = 2.40$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบโรงเรียนจังหวัด 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม
จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน และภาคภูมิศาสตร์ ดังรายละเอียดในตาราง 12 - 21

ตาราง 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบโรงเรียน
จังหวัด ตามทักษะของบุคลาการศูนย์ ที่มีเพศต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำ	เพศ				t
	ชาย N = 177		หญิง N = 103		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
แบบควบคุม	3.11	0.42	3.11	0.48	-0.13
แบบสนับสนุน	3.34	0.82	3.11	0.79	2.34*
แบบไม่มีส่วนร่วม	2.89	0.44	2.85	0.47	0.62
เฉลี่ย	3.11	0.27	3.02	0.27	2.61**

จากตาราง 12 แสดงว่าเพศชายมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์ศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด โดยรวมแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศชายมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรม

ผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบสนับสนุนแตกต่างจาก
 เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายเห็นว่าผู้บริหารมี
 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนสูงกว่า ส่วนแบบควบคุมและแบบไม่มีส่วนร่วมนั้น ทั้งสอง
 ฝ่ายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
 จังหวัด ตามทักษะของบุคลากรศูนย์ ที่มีอายุต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำ	อายุ				t
	ต่ำกว่า 35 ปี N = 84		ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป N = 196		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
แบบควบคุม	3.14	0.48	3.10	0.42	0.76
แบบสนับสนุน	3.06	0.64	3.34	0.87	-3.00**
แบบไม่มีส่วนร่วม	2.83	0.45	2.90	0.45	-1.05
เฉลี่ย	3.01	0.27	3.11	0.27	-2.83**

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรศูนย์ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบสนับสนุนแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป เห็นว่าผู้บริหารศูนย์มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนสูงกว่าส่วนแบบควบคุมและแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทักษะของบุคลากรศูนย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำ	วุฒิทางการศึกษา				t
	ปริญญาตรี N = 187		สูงกว่าปริญญาตรี N = 93		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
แบบควบคุม	3.11	0.44	3.10	0.45	0.10
แบบสนับสนุน	3.18	0.80	3.41	0.84	-2.23*
แบบไม่มีส่วนร่วม	2.89	0.45	2.85	0.46	0.64
เฉลี่ย	3.06	0.26	3.12	0.29	-1.81

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรศูนย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบบสนับสนุนแตกต่างจากบุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน สูงกว่า ส่วนแบบควบคุมและแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ตามทัศนคติของบุคลากรศูนย์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำ	ตำแหน่ง				t
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ N = 115		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน N = 165		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
แบบควบคุม	3.08	0.41	3.13	0.46	-1.05
แบบสนับสนุน	3.52	0.84	3.07	0.75	4.68**
แบบไม่มีส่วนร่วม	2.87	0.46	2.88	0.45	-0.21
เฉลี่ย	3.15	0.23	3.03	0.29	4.09**

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบสับสันแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการเห็นว่าผู้อำนวยการมีพฤติกรรมผู้นำแบบสับสันสูงกว่า ส่วนแบบควบคุม และแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นทั้งสองฝ่ายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทักษะของบุคลากรศูนย์ ที่มีประสบการณ์การ
ทำงานการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แบบควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.43
	ภายในกลุ่ม	277	54.14	0.19	
	รวม	279	54.30		
แบบสับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.08	4.54	7.10**
	ภายในกลุ่ม	277	177.04	0.63	
	รวม	279	186.12		
แบบไม่มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.79	3.99*
	ภายในกลุ่ม	277	55.34	0.19	
	รวม	279	56.93		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.61	0.80	11.63**
	ภายในกลุ่ม	277	19.18	0.60	
	รวม	279	20.79		

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกโรงเรียนต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบไม่มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบควบคุมนั้น ไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน - คูลส์ ดังปรากฏในตาราง 17 - 19

ตาราง 17 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยรวม ตามทักษะของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษาออกโรงเรียนต่างกันเป็นรายคู่

ประสบการณ์	ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	2.91	3.05	3.13
ต่ำกว่า 6 ปี	2.91	-	0.14*	0.22*
6 - 10 ปี	3.05		-	0.08
11 ปีขึ้นไป	3.13			-

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษา
นอกโรงเรียน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มี
ประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกโรงเรียนต่ำกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด แบบสนับสนุนตามทักษะของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษา
นอกโรงเรียนต่างกันเป็นรายคู่

ประสบการณ์				
		ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.93	3.13	3.40
ต่ำกว่า 6 ปี	2.93	-	0.20	0.47*
6 - 10 ปี	3.13		-	0.27*
11 ปีขึ้นไป	3.40			-

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษานอก
โรงเรียนตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด แบบสนับสนุนสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน
การศึกษานอกโรงเรียนต่ำกว่า 6 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดแบบใหม่มีส่วนร่วมตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกโรงเรียนต่างกันเป็นรายคู่

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		2.69	2.89	2.91
ต่ำกว่า 6 ปี	2.69	-	0.20*	0.22*
6 - 10 ปี	2.89			0.02
11 ปีขึ้นไป	2.91			-

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกโรงเรียน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบใหม่มีส่วนร่วมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานการศึกษานอกโรงเรียนต่ำกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทักษะของบุคลากรศูนย์ ที่ปฏิบัติงาน
ในภาควิชาศาสตร์ต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แบบควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.71	0.67	3.62**
	ภายในกลุ่ม	275	51.59	0.18	
	รวม	279	54.30		
แบบสับสุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	4	4.75	1.18	1.79
	ภายในกลุ่ม	275	181.37	0.65	
	รวม	279	186.12		
แบบไม่มีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4	1.19	0.29	1.47
	ภายในกลุ่ม	275	55.74	0.20	
	รวม	279	56.93		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.45	0.11	1.53
	ภายในกลุ่ม	275	20.34	0.07	
	รวม	279	20.79		

จากตาราง 20 แสดงว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแบบสนับสนุนและแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นไม่แตกต่างกัน

สำหรับด้านที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของนิวแมน - คูลส์ ดังปรากฏในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัด แบบควบคุม ตามทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน
เป็นรายคู่

ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออก ภาคเหนือ						
เจียงเหนือ						
ภาคภูมิศาสตร์	$\bar{X}$	3.00	3.04	3.09	3.13	3.27
ภาคใต้	3.00	-	0.04	0.09	0.13	0.27*
ภาคกลาง	3.04		-	0.05	0.09	0.23*
ภาคตะวันออก- เจียงเหนือ	3.09			-	0.04	0.18
ภาคตะวันออก	3.13				-	0.14
ภาคเหนือ	3.27					-

จากตาราง 21 แสดงว่าบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่ปฏิบัติงาน
ในภาคเหนือมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดแบบควบคุมสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคใต้และภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

ตาราง 22 ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

พฤติกรรมผู้นำ	ปรารถนามากที่สุด	ปรารถนายน้อยที่สุด
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
แบบควบคุม	7	60
แบบสนับสนุน	190	-
แบบไม่มีส่วนร่วม	-	137
รวม	197	197

จากตาราง 22 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออก
โรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนามากที่สุดได้แก่พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน และพฤติกรรม
ผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ที่พึงปรารถนายน้อยที่สุดได้แก่
พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม

ตาราง 23 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์

ความคิดเห็นทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ควรมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่งานที่การงาน และจะควรมีคุณธรรมโดยยึดหลักพรหมวิหารสี่	45	26.00
2. ควรเป็นผู้กล้ายอมรับผิด ไม่เป็นคนหูเบาต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ	40	23.00
3. ควรเป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสถานการณ์หรือคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร	35	20.00
4. ควรกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และควรใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	30	17.00
5. ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	25	14.00
รวม	175	100

จากตาราง 23 แสดงว่า บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดว่าควรเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้แก่งานที่การงาน และจะควรมีคุณธรรมโดยยึดหลักพรหมวิหารสี่มากที่สุด รองลงมาได้แก่ควรเป็นผู้ที่กล้ายอมรับไม่เป็นคนหูเบาต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อนแล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดว่าเป็นแบบใดมากที่สุด 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบ ไม่มีส่วนร่วม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรศูนย์ ตามตัวแปรด้านเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และภาคภูมิศาสตร์
3. เพื่อศึกษาข้อมูลด้านความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

ความสำคัญของการศึกษา

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่จะนำผลการศึกษาค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคคล สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะช่วยส่งผลให้การบริหารงานของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ได้บุคคลที่มีพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะและความพึงประสงค์ของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรชาย-หญิงมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนบุคลากร
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้แทนบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้แทนบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้แทนบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมี 72 แห่ง มีบุคลากรทั้งสิ้น
1,982 คน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แยกบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มผู้บริหาร
ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (2) กลุ่มเจ้าหน้าที่
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารข้างต้น
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่ม
แบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยเทียบกับตารางกำหนด
สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)
ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 115 คน และเจ้าหน้าที่จำนวน 165 คน
รวมทั้งสิ้นจริง ๆ ได้ 280 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรศูนย์การศึกษา
นอกระบบโรงเรียนจังหวัด เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และภาค
ภูมิศาสตร์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์
การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด รวม 60 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating scale) แบบ 5 ระดับโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
(α - Coefficient) เท่ากับ 0.86

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา เป็นแบบให้เลือกตอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจ้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อส่งหนังสือราชการ ขอความอนุเคราะห์จากกรมการศึกษานอกระบบไปยัง
บุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบ
สอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และขอรับรองให้ส่ง
กลับคืนให้กับผู้วิจัยภายในเวลา 1 เดือน หลังจากได้รับแบบสอบถาม เมื่อครบกำหนด
1 เดือนแล้วยังไม่ได้รับตอบ ผู้วิจัยจะส่งหนังสือเตือนไปอีกครั้งหนึ่ง ได้ส่งแบบสอบถาม
ไปทั้งหมด 325 ฉบับ และได้รับตอบคืนทั้งสิ้น 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.15 ของ
แบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 3 แบบ ด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์
3. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทักษะของบุคลากรตามสถานภาพที่แตกต่างกัน โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman - Keuls Method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทักษะของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำแบบควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ส่วนพฤติกรรมสูงสุดคือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.61$)
 - 1.2 ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ส่วนพฤติกรรมสูงสุดคือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.72$)
 - 1.3 ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) ส่วนพฤติกรรมสูงสุดคือขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.39$)
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทักษะของบุคลากร

2.1 บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1, ข้อที่ 2, ข้อที่ 4 และข้อที่ 5

2.2 บุคลากรที่มีวุฒิและภาควิชาศาสตร์ต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3, ข้อที่ 6

3. ความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

3.1 พฤติกรรมผู้นำที่พึงปรารถนามากที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

3.2 พฤติกรรมผู้นำที่พึงปรารถนายน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีพฤติกรรมแบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นทั้งความต้องการของบุคคลและผลของงานอยู่ในระดับปานกลาง พอ ๆ กัน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นผู้นำแบบเดินสายกลาง และการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยกระบวนการบริหารเน้นกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินิจ คริสตไทย (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มตะวันตก พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตกมีความเห็นว่า อธิการวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตกมีพฤติกรรม

ผู้นำมีทีมงานและมีทีมงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และพัฒนา ปีพิมพ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศขององค์การพบว่า พฤติกรรมผู้นำของคณบดีและผู้อำนวยการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทั้งด้านทีมงานและทีมงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

อีกทั้งภาวะความเป็นผู้นำของการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้งสามแบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นเมื่อพิจารณาต่อความต้องการของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทุกแบบ และในการบริหารนั้นผู้นำ คือ ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมการเป็นผู้นำแบบต่าง ๆ ดังกล่าวผสมผสานกันไป ไม่มีแบบใดแบบหนึ่งเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะลักษณะผู้นำทั้ง 3 แบบต่างก็มีข้อดีข้อเสียทุกแบบ การประยุกต์ใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ตามจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแต่ละคน ซึ่งจะต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และมรรควิธีต่าง ๆ จึงจะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังที่ ฮาลบิน (1966 : 27 - 28) มีความเห็นว่าผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษเหนือผู้ตาม และมีความสามารถสูงในการปรับพฤติกรรมผู้นำตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และลักษณะของผู้ตาม สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 211) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้าหากผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับผู้ตาม และสถานการณ์ โดยพิจารณาจากลักษณะผู้นำและวิธีการใช้อำนาจของผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย และ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 45) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผลงานเท่าเทียมกัน ย่อมเป็นจุดพอดีของการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำ

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมพื้นฐานของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดเป็นรายแบบพบว่า

1.1 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมพื้นฐานแบบควบคุม โดยข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุด คือผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการที่มีลักษณะแบบควบคุมทำให้การปฏิบัติงานเห็นผลงานขึ้นมาอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยกฎหมายและระเบียบของทางราชการมาควบคุมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรศูนย์ส่วนหนึ่งคุ้นเคยกับระบบราชการ การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และธรรมเนียมของทางราชการ ซึ่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ที่เป็นผู้นำของสถานศึกษามีอำนาจควบคู่กับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปมาซึ่งผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดมีความเกรงกลัวต่อการจัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุให้ผู้อำนวยการศูนย์ แสดงพฤติกรรมควบคุมจนเคยชินจนกลายเป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในระบบราชการไทย ที่ยกย่องและเกรงกลัวผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิทยุर्थ เครือแก้ว (2531 : 69 - 79) ที่สรุปไว้ว่า ระบบราชการไทยนิยมชมชอบผู้มีอำนาจ ตั้งแต่ อำนาจเล็กน้อยไปจนถึงอำนาจเด็ดขาด และยกย่องความเป็นผู้นำของผู้มีตำแหน่ง ทางราชการสูงและพรรณี ประเสริฐวงศ์ (2525 : 393) ชี้ให้เห็นว่าอำนาจหน้าที่ ตามสายบังคับบัญชาเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและการสั่งการและมอบหมายงาน

1.2 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมพื้นฐานแบบสนับสนุน โดยมีข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุดได้แก่ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อจะได้มีโอกาสดำเนินงาน ทั้งนี้เพราะ การศึกษาช่วยเสริมสร้างให้คนมีเหตุผลและมีความคิดเห็นที่รอบคอบมีความเข้าใจและ ยอมรับแนวความคิด มีความสามารถในการคิด ตลอดจนถึงการวิเคราะห์ มีความสามารถในการวินิจฉัยเพื่อตัดสินใจ มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสม

กับสถานการณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีความรู้ในหลักวิชาการใหม่ ๆ และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เทพนม เมืองแมน และ สว่าง สุวรรณ (2529 : 37) ที่เชื่อว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยและใช้ภาวะผู้นำแบบให้คำปรึกษาแนะนำฝึกสอนที่ดีและสนใจผู้ร่วมงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามด้วย

1.3 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรม ผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วม ข้อที่มีพฤติกรรมสูงสุดได้แก่ ผู้อำนวยการขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาออกโรงเรียนกับคนทุกเพศ ทุกวัยทุกระดับชั้น และส่งเสริมประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชนให้บริการ การศึกษาออกโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (ปฐม นิคมานนท์, 2528 : 235) ไม่ว่าจะเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และ ผู้ใหญ่ที่อยู่นอกระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เห็นช่องทาง ในการประกอบอาชีพ และได้รับข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และทันต่อเหตุการณ์ (กรมการศึกษาออกโรงเรียน, 2529 : 185) ดังจะเห็นได้ว่าบทบาทของศูนย์ การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดนั้นกว้างขวาง การให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ คิดจัดหารูปแบบในการจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น รวมทั้งบุคลากรศูนย์ได้รับการ ศึกษาต่อมากขึ้นมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมาก การที่คนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจนมีความรู้สูงขึ้นและมีประสบการณ์ มากย่อมมีความมั่นใจในการนำตนเอง และตัดสินใจดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดผลดี โดยผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมการทำงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะ ของบรรพต วีระชัย (2520 : 324) ที่เชื่อว่าคนทั่วไปนอกจากรักอิสรภาพแล้วยัง ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ชอบทำงานอิสระไม่ต้องมีคนอื่นคอยบงการหรือควบคุม จนเกินไป ด้วยเหตุนี้ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์(2525:22) จึงกล่าวว่า การเปิดโอกาส ให้คนมีอิสระในการทำงานและปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรพึงพอใจ

และตรงกับเจตคติของเขาแล้วทุกคนจะเต็มใจทำงานที่ตนเคยปฏิบัติและฝึกรวมมา นอกจากนี้ พัส หันนาคินท์ (2520:36) ยังชี้ให้เห็นว่าการสั่งการและควบคุมอย่างเข้มงวดเกินไปจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองขาดอิสรภาพ จึงไม่ต้องการอยู่ใต้อำนาจบังคับของผู้อื่น ไม่ชอบการบังคับหรือเข้มงวด ไม่ชอบการกดขี่หรือให้ผู้อื่นเข้ามายุ่งเกี่ยวมากเกินไป ดังนั้น จันทงค์ สมประสงค์ (2514 :3 70) จึงสรุปไว้ว่า ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยมจะเปิดโอกาสให้คนมีความรู้ และประสบการณ์ได้ทำงานอย่างอิสระบ้าง โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวคอยบงการ และควบคุมอย่างใกล้ชิดและเคร่งครัดจนเกินไป

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทักษะของบุคลากรศูนย์ที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และภาคภูมิศาสตร์

2.1 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทักษะของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือแบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เพราะผู้ชายและผู้หญิงมีแนวโน้มทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน คือ ผู้ชายสนใจในเรื่องอำนาจ วาสนา การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และผู้ชายเป็นเพศที่แข็งแกร่งอดทนสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกล และทุรกันดารได้ ส่วนผู้หญิงเป็นเพศที่ยึดมั่นในประเพณี เคร่งศาสนา มีระเบียบวินัย อ่อนแอ รักสวยรักงาม และไม่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ห่างไกล ทุรกันดารได้ นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 279) ได้ให้ข้อสังเกตความแตกต่างระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงไว้ว่า ผู้ชายให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน วิธีการจัดการ และการปฏิบัติงานมากกว่าผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณซูร์ (Mansour, 1969 : 526-A) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับครูพบว่า ความแตกต่างด้านเพศของครูมีอิทธิพลต่อทักษะและความ

คาดหวังของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ กะบานู (Khabanu. 1981 : 287-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครปฐมพบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่คล้ายคลึงกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการแบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยเพศชายมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนสูงกว่าเพศหญิง ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้ชายให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน วิธีการจัดการและการปฏิบัติงานมากกว่าผู้หญิง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของยูริสที่ว่า เพศชายจะทำงานได้ผลดีกว่าได้การนำแบบประชาธิปไตย ส่วนเพศหญิงนั้นจะทำงานได้ผลดีกว่าได้การนำแบบอัตตาธิปไตย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ พรหมรักษ์ (2523 : 46) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครูประถมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ครูเพศชายมีความต้องการครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าเพศหญิง

2.2 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุน้อยจะเป็นวัยแห่งการเริ่มต้น เริ่มก่อร่างสร้างตัว และสร้างสมประสบการณ์เป็นช่วงอายุที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคเพื่อตนเองและครอบครัว ส่วนผู้ที่มีอายุมากจะเป็นวัยที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีชื่อเสียง มีหลักฐานและฐานะทางเศรษฐกิจ

ที่มั่นคงแล้ว เป็นวัยที่ต่อสู้กับปัญหา อุปสรรค และสร้างสมประสบการณ์มามาก มีชีวิตอยู่ในสังคมมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ความคิดเห็นจึงแตกต่างกัน นอกจากนี้ อุทัย หิรัญโรต (2524 : 73 - 74) กล่าวว่าวัยของบุคคลนั้นปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิด ความมั่นใจทัศนคติ บุคลิกภาพของคนให้แตกต่างกัน สิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น เด็กมีความรู้สึกนึกคิด ความสนใจและความรู้ที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ คนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลจากการวิจัยนี้พบว่า โดยเฉลี่ยบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบสนับสนุนสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรที่มีอายุมากรับราชการมานานคุ้นเคยกับระบบราชการเมื่อมีปัญหาคิด ๆ ทั้งที่เป็นราชการ และส่วนตัว การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเหนือตนในที่ประชุมจะได้คำตอบที่น่าพอใจ และยังผลให้การนำเข้าสู่การปฏิบัติเป็นไปได้สูง อีกทั้งบุคลากรที่มีอายุมากเคยปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำแบบสนับสนุนแล้วเห็นว่า ผู้นำแบบนี้ยอมรับฟังความคิดเห็นของหมู่คณะ ให้เกียรติแก่เพื่อนร่วมงาน ไม่วางท่าทางใหญ่โต อันนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (อนันต์ ประศาสน์กุล. ม.ป.ป : 4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกอบ พรหมรักษ์ (2523 : 48) ได้ศึกษาลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิพบว่า ลักษณะผู้นำของครูใหญ่แบบประชาธิปไตยและอิตาเลียนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุมากกับอายุน้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากรที่มีวุฒิต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ทั้ง 3 แบบ คือ

แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวุฒิปรียาตรีกับสูงกว่าปรียาตรีไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ทัศนะของบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกัน และเมื่อมองในแง่เหตุผลของคนแล้วโดยหลักพื้นฐานทั่วไปมนุษย์ส่วนใหญ่มิแนวมที่จะเหมือนกันมากกว่าต่างกัน (อรุณ รักธรรม. 2517 : 78) และอนันต์ มาสวัสดี (2518 : 44) ได้เสนอแนะไว้ว่า แม้ครูจะมีความแตกต่างกันด้วยสังกัด เพศ อายุ วุฒิ หรือประสบการณ์ก็ตาม แต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน มัธยมศึกษาและอุปสรรคในการทำงาน การศึกษาอบรม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและอิทธิพลของวัฒนธรรมมีความคล้ายคลึงกัน สิ่งเหล่านี้น่าจะมีส่วนทำให้ครูอาจารย์มีทัศนะเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิสุงกว่าปรียาตรีมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการแบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิจัยนี้พบว่า โดยเฉลี่ยบุคลากรที่มีวุฒิสุงกว่าปรียาตรีมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการแบบสนับสนุนสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปรียาตรี อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีวุฒิสุงกว่าปรียาตรีเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง ย่อมต้องการทำงานอย่างมีอิสระและไม่ต้องการให้ใครมาควบคุมสั่งการอย่างเคร่งครัด บุคลากรมีโอกาใช้ความคิดและวินิจฉัย เลือกรวิธีการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน และร่วมมือกันอย่างจริงจัง

2.4 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด

เป็นผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานและปฏิบัติงานในลักษณะการบริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่มีประสบการณ์ในการบริหารและปฏิบัติงานในลักษณะปฏิบัติการในพื้นที่อย่างแท้จริง อีกทั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยกันตลอดเวลา ทำให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน และในบางครั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการจะต้องปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการเมื่อผู้อำนวยการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับผู้ช่วยผู้อำนวยการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ธวัช ชลาวัณย์ (2533 : 76 - 77) ที่ว่า ลักษณะงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการไม่ต้องลงปฏิบัติงานในพื้นที่ แต่เจ้าหน้าที่นั้นเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างแท้จริง ดังนั้นจึงทำให้มุมมองของผู้ช่วยผู้อำนวยการกับเจ้าหน้าที่จึงแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมรภัท สหกร (2526 : 105) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องในภาคใต้ พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดผู้บริหารการศึกษา และกรรมการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีทัศนะต่อคุณสมบัติด้านส่วนตัวของหัวหน้าศูนย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการแบบสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลจากการวิจัยนี้พบว่า โดยเฉลี่ยผู้ช่วยผู้อำนวยการเห็นว่าผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนสูงกว่าเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพราะผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน และในบางครั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจะต้องปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการ รวมทั้งการร่วมงานโดยใกล้ชิด และผู้ช่วยผู้อำนวยการเป็นผู้รับนโยบายจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดไปประสานงานกับบุคลากรระดับต่างๆ ภายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดจึงมีความเข้าใจบทบาทของผู้อำนวยการเป็นอย่างดี

2.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน
มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน แบบไม่มีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 และสอดคล้องกับผลงานวิจัย
ของ มั่นชูร์ (Mansour. 1969 : 526 - A) ที่ได้เคยวิจัยพบว่า ความแตกต่าง
ด้านประสบการณ์ของครูมีอิทธิพลต่อทัศนะและความคาดหวังต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทั้ง 3 ประสบการณ์เห็นว่าแบบผู้นำของผู้บริหารศูนย์ทั้ง 3
แบบมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน การนำแบบผู้นำมาใช้ต้องคำนึงถึงผู้ตามด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ
11 ปีขึ้นไปมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานอกโรงเรียน
จังหวัดแบบสนับสนุนและแบบไม่มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โรคบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าผู้บริหารมี
พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนและแบบไม่มีส่วนร่วมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี
ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ยูริส (Uris. 1973 : 24 - 25) ที่ว่า เมื่อผู้ตาม
มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ควรใช้วิธีการนำแบบประชาธิปไตยและแบบเสรีนิยม
มากกว่าแบบอัตตาธิปไตย ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากอาจ
โดดเด่นในความรับผิดชอบเนื่องจากมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานใน
ด้านต่าง ๆ และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ไม่วิตกกังวลต่อการปฏิบัติงานที่ยาก
ซับซ้อน มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเองโดยที่ผู้บริหารไม่ต้องคอยดูแล ควบคุม
เพราะว่าพวกเขาต้องการทำงานอย่างอิสระ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2524 : 3) ได้กล่าวไว้ว่าคนเรามีความปรารถนาที่จะมีอิสระ
ในการทำงานบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่ทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน
กลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

2.6 เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดตาม ทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาค
ภูมิศาสตร์ต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 6 ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนั้นมีบทบาทและโครงสร้างของ
ศูนย์อย่างเดียวกัน ซึ่งเป็นโครงสร้างซึ่งกำหนดตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ
ว่าด้วยการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน พ.ศ. 2531
(กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2531 : 4) ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดก็เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการปฏิบัติงาน
การกำหนดหน้าที่และวิธีการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์ การควบคุม และติดตามผล
มีลักษณะใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือมีทักษะ
เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบควบคุม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือ
เห็นว่าผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำแบบควบคุม
สูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคใต้และภาคกลาง ทั้งนี้เพราะโดยปกติคนภาคเหนือ
เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับในระเบียบกฎเกณฑ์ มีลักษณะเป็นผู้ตามมากกว่าด้าน
จากลักษณะดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือมีทักษะ เกี่ยวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบควบคุมมากกว่าภาคอื่น

3. ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการ
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการแบบสนับสนุนมากที่สุด น่าจะเป็น

เพราะว่า หน่วยงานของระบบราชการไทยในปัจจุบันกำลังให้ความสนใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง (มณูญ แสงเจริญ. 2531 : 51) บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดต่างก็ปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมตามแบบประชาธิปไตย เนื่องจากผู้อำนวยการศูนย์แบบนี้จะดำเนินการบริหารสิ่งใดก็มักจะทำไปในนามของกลุ่ม เพราะต้องการที่จะให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่ง สมยศ นาวิก (2526 : 217) ได้บันทึกไว้ว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการที่ใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยให้กลุ่มของผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 105) ชี้ให้เห็นว่าการแสดงผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นวิธีที่ยอมรับในบุคคลและศักดิ์ศรีของบุคคลโดยแท้จริง จากแนวความคิดดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด มีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการแบบสนับสนุนมากกว่าแบบควบคุมและแบบไม่มีส่วนร่วม

สำหรับสาเหตุที่บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด น่าจะเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรภายในศูนย์ และเป็นตัวจักรสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภายในศูนย์ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้นผู้อำนวยการต้องมีความรู้ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วและถูกต้อง (สุเมธ เดียวอิสเรศ. 2527 : 159) นอกจากนี้ บุญทัน ดอกโรสง (2530 : 32) ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาต้องมีความรอบคอบ ยุติธรรม เอาใจลูกน้อง เข้าสังคมเป็น รู้จักมอบงานให้ทำ มีระเบียบให้โอกาสแก่คนงานและเป็นผู้แก้ปัญหาที่ดี ดังนั้นจึงเป็นที่เชื่อได้ว่าบุคลากรต่างมีความต้องการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถสูง เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นจตุรรวมเป็นผู้ประสานทั้งงานและน้ำใจของคนให้ปฏิบัติงานตามอย่างมีประสิทธิภาพ จึงน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแบบไม่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการ ผู้อำนวยความสะดวกที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุด คือ มีความเป็นกันเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจ รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้อื่นร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการที่รุนแรง ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จึงควรมีการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยเน้นการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนให้มาก
2. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะ เป็นผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ว่าจะต้องมีพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนในเกณฑ์การคัดเลือก หรือการแข่งขันผู้บริหารทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำในลักษณะเดียวกันโดยศึกษากับหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่าจะมีผลแตกต่างจากกลุ่มผู้บริหารการศึกษานอกโรงเรียนหรือไม่
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกระบบโรงเรียน, กรม. "ทิศทางการพัฒนาการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6," รวมบทความการศึกษานอกระบบโรงเรียน เล่มที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2529.
- เจริญ วรรวัญกุล. บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2522.
- จันทง สมประสงค์. การบริหารพนักงานและเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร, 2514.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- ธรรมรส โชติคุณุช. "ภาวะผู้นำกับการพัฒนาบุคลากร," เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2528.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์, 2525.
- บัญชา แก้วเกตุทอง, พ.อ. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2523.
- บุญทัน ดอกโรสง. จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์จำกัด, 2530.
- บรรพต วีระสัย. สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์, 2528.
- ประกอบ พรหมรักษ์. ลักษณะผู้นำของครูใหญ่ที่พึงปรารถนาของครูโรงเรียนประถมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523. อัดสำเนา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. ผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

- พรรณี ประเสริฐวงศ์. วิชาแรงงานสัมพันธ์และการจัดการด้านอุตสาหกรรมภาค 2
การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2525.
- พัฒนชัย บัณฑิต. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศ
ขององค์การ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว. ลักษณะสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลื่องเชียงทองเจริญ,
 2513.
- ปิฎกธู สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2528.
- วิจิตร วรตบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- วินิจ คริสตไทย. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มตะวันตก. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- สุเมธ เตียวอิสเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์,
 2527.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
 2521.
- _____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมโรท สหกร. การเปรียบเทียบคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของหัวหน้าศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของผู้เกี่ยวข้องในภาคใต้. ปริญญาโท
 กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
 อัดสำเนา.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, 2525.

- อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- อุทัย หิรัญรัต. ประมุขศิลป์ : ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเคียนสตรี, 2524.
- Campbell, Ronald F. Introduction to Education Leadership. Boston : Allyn and Bacon, 1980.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd., New York : Harper, 1970.
- Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw - Hill Book Company, 1967.
- Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York : Macmillan Company, 1966.
- House, Robert and others. "Path - Goal Theory of Leadership," Journal of Contemporary Business. p. 81 - 87. August, 1974.
- Khabanu, Sariya. "Investigation of Principal's Leadership Behavior Perceived by Secondary School Principals and Teachers in Nakorn Pathom, Thailand," Dissertation Abstracts International. 41(7) : 2873-A ; January, 1981.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; August, 1970.
- Lewin, Lippitt K., White R. "Leader Behavior and Member Reaction in Three Social Climates," Group Dynamics : Research and Theory. 2 nd. New York : Harper and Row, 1960.
- Luthans, Fred. Organization Behavior. 3 rd ed. New York : McGraw - Hill, 1981.

Mansour, Joseph M. "Leadership Behavior and Principal Teacher International Relation," Dissertation Abstracts International. 30 : 526-A ; July, 1969.

Morphet, Edgar L. and others. Educational Organization and Administration. 2 nd ed. New Jersey : Prentice - Hall, INC, Englewood Cliffs, 1967.

Shaw, M.E. "A Comparison of Two Types of Leadership in Verious Communication Nets," Journal of Abnormal and Social Psychology. 1955.

Uris, Auren. Techniques of Leadership. New York : McGraw - Hill, 1973.

Warrick, Donald Dean. "The Effect of Leadership Styles and Adaptabilty on Employee Performance and Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 1973.

חברת

ที่ ทม 1007/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 พฤษภาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวอัจฉรา รัตนบุญสิน เป็นนิสิตระดับ
ปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธาน

รศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
และขอขอบคุนในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวอัจฉรา รัตนบุญสิน เป็นนิสิตระดับ
ปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ ประธาน

รศ.ดร.ผดุง อารยะวิญญู กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกใน
การขอความร่วมมือจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในสังกัดกรมการศึกษานอก
โรงเรียน โดยให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด และเจ้าหน้าที่
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกรกฎาคม -
กันยายน 2536 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้
และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.2584119

ที่ ศธ 1103/

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

16 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้รับแจ้งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ว่า นางสาวอัจฉรา รัตนบุญสิน ซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดตามทัศนะของบุคลากร ในการนี้จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ช่วยผู้บริหารศูนย์ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยการตอบแบบสอบถาม ดังสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

กรมการศึกษานอกโรงเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน จึงขอให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวอัจฉรา รัตนบุญสิน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม - กันยายน 2536 ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.

(พิเศษซ์ มากช่วย)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน

กองการเจ้าหน้าที่

โทร.2822159, 2816461 ต่อ 505

โทรสาร 2826898

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย เรื่อง

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ตามทัศนะของบุคลากร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ต้องการทราบสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากร
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่พึงปรารถนา
2. โปรดตอบทุกข้อ กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง มิฉะนั้นแบบสอบถามจะไม่สมบูรณ์
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ต้องการตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยครั้งนี้เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการฝึกอบรม พัฒนาผู้แทนการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในโอกาสต่อไป
4. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมิได้มุ่งที่จะศึกษาในระดับศูนย์การศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดเพียงแห่งใดแห่งหนึ่ง แต่มุ่งศึกษาในส่วนรวมทุกจังหวัด ดังนั้น
ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

5. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และเพื่อความมั่นใจท่านไม่ต้อง เขียนชื่อหรือหน่วยงานของท่านลงในแบบสอบถามฉบับนี้

6. ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนให้แก่ข้าพเจ้าภายในวันที่ 15 กันยายน 2536 จะเป็นพระคุณอย่างสูง และในการส่งคืนแบบสอบถาม ข้าพเจ้าได้ติดแสตมป์ และจำหน่ายถึงตัวข้าพเจ้าไว้แล้ว ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ส่งคืนทางไปรษณีย์ให้ข้าพเจ้าเอง

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

* คำชี้แจง โปรดตอบคำถามเกี่ยวกับตัวท่านดังต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 35 ปี

[] ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

[] ปริญญาตรี

[] สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

[] ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

[] เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

5. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน กศน.

[] ต่ำกว่า 6 ปี

[] 6 - 10 ปี

[] 11 ปีขึ้นไป

6. ภาควิชาที่หน่วยงานของท่านตั้งอยู่

[] ภาคเหนือ

[] ภาคกลาง

[] ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[] ภาคตะวันออก

[] ภาคใต้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษา
นอกระบบเรียนจังหวัด

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในด้านต่าง ๆ
ที่ผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบเรียนแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้ออย่างละเอียด แล้ว
พิจารณาว่าผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบเรียนจังหวัด ซึ่งเป็น
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมผู้นำในลักษณะใด แล้วใส่เครื่องหมาย /
หน้าช่องที่แสดงถึงระดับของพฤติกรรมนั้น

ระดับคะแนน 5 หมายถึง แสดงออกมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง แสดงออกมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง แสดงออกปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง แสดงออกน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง แสดงออกน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ศูนย์ศึกษานอกระบบเรียนจังหวัด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผอ.ช่วยเหลืองานในหน้าที่	/				
00	ผอ.ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความแข็งกร้าว			/		

คำอธิบาย จากตัวอย่างในข้อที่ 0 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องมากที่สุด แสดงว่า
ผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบเรียนจังหวัด แสดงพฤติกรรมผู้นำในลักษณะ
ดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ 00 ถ้าท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องปานกลาง
แสดงว่า ผู้บริหารศูนย์ศึกษานอกระบบเรียนจังหวัด แสดงพฤติกรรมผู้นำ
ในลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ผอ. พุดจาพราศรัยกับผู้นำตำบลด้วยท่าทีที่เป็นทางการเสมอ					
2	ผอ. อธิบายวิธีการทำงานที่มอบหมายและกำชับผู้นำตำบลปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเสมอ					
3	ผอ. บริหารงานในศูนย์โดยไม่ปรึกษาหารือกับผู้นำตำบล					
4	ผอ. แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของตนให้ผู้นำตำบลทราบอย่างชัดเจน					
5	ผอ. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้นำตำบลแต่ละคน					
6	ผอ. ใช้ภาษาพูดในการสั่งงานอย่างกระชับรัดชัดเจน เข้าใจง่าย					
7	ผอ. ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร					
8	ผอ. ปลอมให้ผู้นำตำบลปฏิบัติงานตามพิจารณาของแต่ละคน					
9	ผอ. ไม่ยึดหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ปลอมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ตามสบาย					
10	ผอ. ให้ผู้นำตำบลเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ก็ไม่นำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติ					
11	ผอ. ไม่ยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ที่มาจากผู้นำตำบล					
12	ผอ. ให้ผู้นำตำบลปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
13	ผอ.ส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
14	ผอ.ให้ความสนิทสนม คั่นเคย และเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
15	ผอ.ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นหมู่คณะ ..					
16	ผอ.ไม่ตำหนิหรือชมเชยผู้ใดไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ ทำงานดีหรือไม่ก็ตาม.....					
17	ผอ.ขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติ งานอย่างเต็มที่.....					
18	ผอ.ไม่ขบถนิเทศหรือแนะนำเพราะถือเป็นเรื่อง น่าเบื่อหน่าย.....					
19	ผอ.ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเฉียบขาด....					
20	ผอ.ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานบกพร่อง.....					
21	ผอ.มักเก็บตัวไม่สังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเกรงจะเสียระเบียบ.....					
22	ผอ.ชี้แจงให้ทราบถึงหลักการและเหตุผลในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....					
23	ผอ.พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกาย สบายใจ ในการปฏิบัติงาน.....					
24	ผอ.ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค....					
25	ผอ.จะจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีการร้องขอ.....					

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
26	ผอ. ไม่ชอบแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพราะ เชื่อว่าก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าสร้างสรรค์ ...					
27	ผอ. ให้ผู้บังคับบัญชาเลือกวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองตามสบาย					
28	ผอ. ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ และรับฟังความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุม					
29	ผอ. มักกำหนดตารางเวลาการทำงาน และเน้น การปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
30	ผอ. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความ คิดเห็นของตนเองเสมอ					
31	ผอ. เป็นผู้ไม่ไตร่ตรองและนำเข้าใกล้					
32	ผอ. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความ คิดเห็นก่อนที่จะดำเนินงาน					
33	ผอ. เป็นที่พึ่งและช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวของ ผู้บังคับบัญชา					
34	ผอ. ไม่ชอบติดตามผลการปฏิบัติงานบ่อย ๆ เพราะถือเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บังคับ บัญชาโดยใช่เหตุ					
35	ผอ. เชื่อว่าการประชุมปรึกษากับคนหลายคนจะ ทำให้เกิดความล่าช้าและนำไปสู่การทะเลาะ วิวาท					
36	ผอ. จะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาขอมา ..					

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
37	ผอ. มักไม่อธิบายการตัดสินใจของตนเองต่อผู้ใต้ บังคับบัญชาให้เข้าใจ					
38	ผอ. เป็นผู้ตัดสินใจว่าควรจะทำอะไรและทำ อย่างไร					
39	ผอ. ตั้งกฎข้อบังคับเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำงานให้สำเร็จ					
40	ผอ. มีอารมณ์มั่นคงและยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้ร่วมงาน และผู้ที่มาติดต่องาน					
41	ผอ. พยายามปลุกใจ และให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้ บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดบกพร่องในหน้าที่					
42	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผอ. ได้ พิจารณาตัดสินด้วยความเป็นธรรม					
43	ผอ. ไม่ชอบมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้ใต้ บังคับบัญชา					
44	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ผอ. จะไม่ เข้าไปเกี่ยวข้องในการแก้ปัญหา					
45	ผอ. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่แทน ทันทีที่มีโอกาส					
46	ผอ. แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวัง ที่จะได้รับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
47	ผอ. ควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ					

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
48	ผอ. ควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปอย่างรวดเร็ว					
49	ผอ. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาต่อเพื่อ จะได้มีโอกาสดำเนินงาน					
50	ผอ. มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาความคิดความชอบ โดยไม่ยึดความคิดเห็นของ ผอ. เป็นหลัก					
51	ผอ. นำความคิดใหม่ ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ใต้ บังคับบัญชาเสมอ					
52	ผอ. ยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทาง ที่พวกเขาคิดว่าดีที่สุด					
53	กรณีเกิดความขัดแย้ง ผอ. ปลอมยให้จบไปเอง ตามกาลเวลา					
54	ผอ. ปลอมยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแบบเรื่อย ๆ ตามสบาย					
55	ผอ. ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใน ศูนย์ตามแนวความคิดของตน					
56	ผอ. เร่งรัดผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มที่เพื่อ ตนเองจะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
57	เมื่อเกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงในหน่วยงาน ผอ. มักมีวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีต่อกัน					
58	ผอ. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษาวินัย และ เรื่องร้องทุกข์อย่างยุติธรรม					

ข้อที่	พฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
59	ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยเสรี					
60	ผอ.ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการ ทำงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน
จังหวัด ที่พึงปรารถนา

คำชี้แจง 3.1 ท่านปรารถนาให้ผู้บริหารศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด
มีพฤติกรรม ผู้นำแบบใดมากที่สุด และแบบใดน้อยที่สุดใน 3 แบบ คือ
แบบควบคุม แบบสนับสนุน แบบไม่มีส่วนร่วม โปรดให้รายละเอียด
พฤติกรรมผู้นำแบบที่ต้องการมากที่สุด _____

พฤติกรรมผู้นำที่ต้องการน้อยที่สุด _____

3.2 ท่านมีความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมในการบริหารงานของ
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอย่างไร

ขอขอบคุณที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอัจฉรา รัตนบุญสิน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์
สังกัด ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ดร.เพ็ญแข ประจณัมัจฉนิก
สังกัด ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. รศ.ดร.รัตนา พุ่มไพศาล
สังกัด ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. รศ.ดร.สมเกียรติ ศรีจักรวาท
สังกัด ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. อาจารย์ชาติชาตรี โยสีดา
สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน
6. อาจารย์สุชาติ ศรีนวลนัต
สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน
7. อาจารย์สมหมาย ชาพรหมมา
สังกัด ศึกษาพิเศษ กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวอัจฉรา ชื่อสกุล รัตนบุญสิน

เกิดวันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503

สถานที่เกิด โรงพยาบาลหัวเฉียว แขวงยศเส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย
กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 323/1 หมู่ 6 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|---|
| พ.ศ. 2518 | สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
จากสาริตวิทยาลัศครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ |
| พ.ศ. 2522 | สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง
จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| พ.ศ. 2524 | สำเร็จหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| พ.ศ. 2537 | สำเร็จหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |

ประวัติการทำงาน

- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2527 | อาจารย์ 1 ระดับ 3
โรงเรียนบ้านฟ้าเหลื่อม อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น |
| พ.ศ. 2530 | อาจารย์ 1 ระดับ 4 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี |

การศึกษาพฤติกรรมพื้นฐานของผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียนจังหวัด
ตามทัศนะของบุคลากร

บทคัดย่อ
ของ
อัจฉรา รัตนบุญสิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ตามทัศนะของบุคลากร และ เปรียบเทียบความคิดเห็นจนแยกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และ ภาควิชาศาสตร์ วิธีดำเนินการวิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 115 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 165 คน ซึ่งปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 65 ศูนย์ ของปีงบประมาณ 2536 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 แบบ คือ แบบควบคุม แบบสนับสนุน และแบบไม่มีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่มีวุฒิ และปฏิบัติงานในภาควิชาศาสตร์ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. บุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดมีความต้องการพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบสนับสนุนมากที่สุด และแบบไม่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

A STUDY ON LEADER BEHAVIORS OF THE DIRECTORS OF THE
PROVINCIAL NONFORMAL EDUCATION CENTERS
AS PERCEIVED BY THEIR SUBORDINATES

AN ABSTRACT

BY

ACHJARA RATANABUNSIN

Presented in partial Fulfillment of the requirement for the Master
of Education degree in Adult Education
at Srinakarinwirot University

March 1994

This study was aimed to investigate leadership behaviors of the directors of the Provincial Nonformal Education Centers as perceived by their subordinates and to compare their opinions classified by gender, age, education, position, experience and geographical region. The subjects consisted of 115 Deputy Directors and 165 officers working in 65 Provincial Nonformal Education Centers of 1993 fiscal year. The rating - scale questionnaire was used for collecting the data. The percentage, mean, standard deviation, t - test and F - test were used for data analyses

The major - findings were as follows ;

1. All the three leadership behaviors of the Directors of the Provincial Nonformal Education Centers, Autocratic, Democratic and Laissez Faire were at the moderate level.
2. There was significant difference at .01 level among opinions of the officers of the Provincial Nonformal Education Centers through gender, age, position and experience.
3. There was no significant difference among officers opinions through education and geographical region.
4. Leadership behaviors of the Directors highly preferable was Democratic Style while the Laissez Faire was the least preferable Style.