

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวสายสุนีย์ ดวงแข

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวสายสุนีย์ ดวงแข

20 ม.ค. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2547

S 115788

h 257255 ๙.3

สายสุรีย์ ดวงแข. (2547). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์.

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545 ใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นวิทยานิพนธ์ ปริญญาโท และสารนิพนธ์ ของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาโท มาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ทำการวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545 จำนวน 55 เรื่อง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการสังเคราะห์งานวิจัย สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ทำเสร็จในปี พ.ศ. 2538 เป็นการศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน เป็นการวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง เป็นงานวิจัยที่ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษาของรัฐระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้จำนวนตัวอย่างระหว่าง 300-399 ตัวอย่าง มีการตั้งสมมติฐานการวิจัยแบบไม่มีทิศทาง มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีการใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น และมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยใน 3 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานในระดับมาก มีการใช้พฤติกรรมผู้นำมากกว่า 1 แบบขึ้นไป เป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากกว่าแบบที่ไม่มีประสิทธิผล พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียน และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานยังส่งผลต่อผลงานของโรงเรียน

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบ

มุ่งมั่น แบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาริปไตย และแบบอัตตาริปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยม พฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ พฤติกรรมผู้นำแบบการ ขยายความคิด แบบการมอบหมายงาน แบบผู้ยึดระเบียบ แบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนสภาพ แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งมั่น พฤติกรรมผู้นำด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ หน่วยงาน และด้านการนิเทศงาน พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร สถานศึกษาคือ แบบผู้ยึดระเบียบ

3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสถาน ศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความ สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ การปฏิบัติงานนิเทศการ ศึกษา คุณภาพการบริหารงานวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

A SYNTHESIS OF RESEARCH ON LEADERSHIP BEHAVIOUR
OF SCHOOL ADMINISTRATORS

AN ABSTRACT
BY
MISS SAISUNEE DUANGKAE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

October 2004

Saisunee Duangkae. (2004). *A Synthesis of Research on Leadership Behaviour of School Administrators*. Master's Project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Asst. Prof. Dr. Puongrat Kesonpat.

The purpose of this study was to synthesize the research done during 2530 – 2545 B.E. (1987 – 2002 A.D.) on leadership behaviour of school administrators in 3 aspects: 1) leadership behaviour in management 2) leadership behaviour and teacher job satisfaction and 3) academic leadership. The research under the study included 55 theses, Master's projects of the Master's degree graduated students from Srinakharinwirot University, Chulalongkorn University, Kasetsart University, Silpakorn University, and Sukhothai Thammathirat Open University. Content analysis was a research tool.

The findings of the research synthesis were as follows.

Section 1 : General information. Most of the research on leadership behaviour of school administrators under the study were finished in 1995; involved with leadership behaviour in management; used survey method, teacher sample at the elementary and secondary levels, used samples between 300-399; setting nondirectional hypothesis; using questionnaire as a tool to gather data; examining the quality of the tool through validity and reliability; using statistics to analyze data such as frequency, mean, and standard deviation.

Section 2 : The summary of research synthesis in 3 aspects.

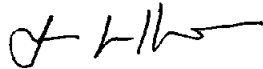
1. Leadership behaviour in management. School administrators applied leadership behaviour in management at the high level; used more than one effective style of behaviour. The leadership behaviour in management was related to school outputs and affected school effectiveness, personnel management effectiveness, and student achievement. The level of leadership behaviour in management also affected school outputs.

2. Leadership behaviour and teacher job satisfaction. Teachers were more satisfied with relationship-oriented than task-oriented leadership; democratic than autocratic; autocratic than liberal. Leadership behaviours related to teacher job satisfaction included those of selling ideas, assigning tasks, keeping rules, transactional, transformational, relationship-oriented, task-oriented, supervising, relations with organization, and task supervision. Keeping rules behaviour had negative effects on relationships between teachers and school administrators.

3. Academic leadership. The academic leadership of school administrators was at the high level. School administrators in schools with higher academic achievement had a higher level of academic leadership than those in schools with lower academic achievement. The academic leadership behaviour of school administrators was related to academic implementation and affected academic implementation, educational supervision implementation, academic management quality, and student achievement.

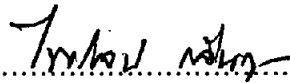
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



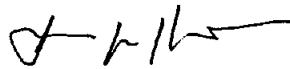
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



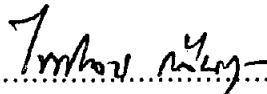
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



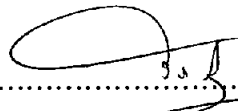
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรสุกุล)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ที่ได้ให้ความกรุณาในการแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดี จนกระทั่งสารนิพนธ์เล่มนี้สามารถสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินนี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ที่ได้สละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขแบบสังเคราะห์งานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกก และเพื่อนร่วมงานที่ให้ความสะดวกในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ บริหารการศึกษา รุ่น 14 ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือด้วยดี ทำให้สารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณครอบครัว ครูอาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

สายสุนีย์ ดวงแข

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิจัย	4
ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย	4
ขอบเขตของการสังเคราะห์งานวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ..	29
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	37
การสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์เนื้อหา.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
การกำหนดประชากร	67
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70

สารบัญ (ต่อ)

4 ผลการสังเคราะห์งานวิจัย	71
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย.....	72
ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย.....	82
พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน	82
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ของครู.....	89
พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	94
 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	100
วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิจัย	100
ขอบเขตของการสังเคราะห์งานวิจัย.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การวิเคราะห์ข้อมูล	101
สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัย.....	102
การอภิปรายผล	106
ข้อเสนอแนะ	111
 บรรณานุกรม	114
 ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....	129
ภาคผนวก ข สภาพทั่วไป และลักษณะสาระสำคัญของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....	137
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	218
ภาคผนวก ง แบบสังเคราะห์งานวิจัย.....	220
 ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	227

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การจำแนกการควบคุมสถานการณ์ในทฤษฎีสถานการณ์ของฟิตเลอร์.....	20
2	จำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามสถาบันการศึกษา.....	68
3	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาสังเคราะห์ จำแนกตามปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย.....	72
4	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสาระสำคัญที่ศึกษาวิจัย.....	73
5	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของงานวิจัย.....	73
6	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย.....	74
7	จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย.....	74
8	จำนวนและร้อยละของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	75
9	จำนวนและร้อยละของการเลือกประชากรหรือตัวอย่างของงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	76
10	จำนวนและร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	77
11	จำนวนและร้อยละของลักษณะการตั้งสมมติฐานการวิจัยในงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	78
12	จำนวนและร้อยละของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	79
13	จำนวนและร้อยละของการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	80
14	จำนวนและร้อยละของการใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	80
15	จำนวนและร้อยละของวิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามสถาบันการศึกษา ชื่ออยู่วุฒิ วิชาเอก และปี พ.ศ. ที่ทำวิจัยของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์.....!	138
17 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามสาระสำคัญที่ทำการวิจัย	140
18 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามประเภทของงานวิจัย และระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย	143
19 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย	146
20 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามการเลือกตัวอย่าง	149
21 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	152
22 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามการตั้งสมมติฐานการวิจัย	155
23 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	158
24 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	161
25 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์	164

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบของผู้เ้าตามการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอสเตท	15
2 ดาข่ายแบบภาวะผู้นำ.....	17

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335 (3) ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีภายในเวลาห้าปีหลังจากที่รัฐธรรมนูญประกาศใช้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (เรียงชัย จงพิพัฒนสุข. 2546 : 73)

สาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าว คือ กรอบทิศทาง การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษายุคปัจจุบัน ซึ่งมุ่งด้านการศึกษาเป็นหลัก เน้นการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมุ่งพัฒนาการศึกษาในระบบและนอกระบบ การปฏิรูปครั้งนี้มุ่งปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานระดับโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ทั้งแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงินและพัสดุ การประเมิน คุณภาพ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาพลังความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ ในฐานะเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานของบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน มุ่งสร้างแหล่งความรู้เพื่อให้เกิดสังคมแห่งความรู้ที่ผู้เรียนมีโอกาสรู้ได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ตลอดจนรองรับระบบเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : ออนไลน์)

ปัจจุบันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างได้ร่วมกันเร่งรัดให้ทุกภารกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการไปตามแผนและกิจกรรมที่วางไว้ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบวิธีการอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภารกิจตามข้อเสนอแนะและแนวคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและชีวิตที่สดใสและมีคุณค่าของปวงชนยุคใหม่ ตามเป้าหมายสุดท้ายของการปฏิรูปการศึกษาในภาพรวมระดับชาติต่อไป

การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเรื่องหนึ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาของไทย ซึ่งการที่โรงเรียนจะมีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักที่จะทำให้มีการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และเป็นตัวกลางในการสื่อสารวิสัยทัศน์กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีผู้บริหารดีพร้อมด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ และมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ ย่อมเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพภายในและรับการประเมินคุณภาพจากภายนอกได้เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นผู้ที่มีบทบาทและความรับผิดชอบอย่างสำคัญ เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษาทั้งการสร้างสรรค์หรือทำลาย ต้องนำศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีการเตรียมการและปรับกระบวนการทัศนคติครั้งสำคัญ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2546 : 110) ดังนั้นการศึกษาถึงพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและสมควรที่จะศึกษาวิเคราะห์ เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจัยอย่างหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะบุคลากรครู ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่และเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมมีโอกาที่จะได้รับความสำเร็จในการบริหารงานได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่มีความสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่ได้รับความสำเร็จในการบริหารงานตามเป้าหมาย ถ้าครูไม่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะที่ต้องบริหารพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งได้แก่ ความต้องการ ความคิด ความรู้สึก การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม (เมธาวุฒิ พืชรพวิฑูร. 2534 : 57-58) ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยกันมาแล้ว เป็นต้นว่า การบริหารงานนโยบายโดยทั่วไป วัสดุอุปกรณ์การสอน ภาระในการสอน นโยบายเกี่ยวกับการลาป่วย การจัดครูเข้าสอน ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู รวมถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในส่วนของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการบริหารงานนั้น มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อีกทั้งยังสามารถเป็นเครื่องชี้วัดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อผู้นำและต่อองค์กร ตลอดจนความสำเร็จขององค์กรด้วย

งานบริหารสถานศึกษาที่สำคัญงานหนึ่ง คือ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นงานหลักของโรงเรียนหรือสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินงานทางวิชาการผิดพลาด น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จล้มเหลวในทางตรงกันข้ามโรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรได้รับการยกย่อง และยอมรับว่าเป็นโรงเรียนที่ดำเนินภารกิจของโรงเรียนได้ผล (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540 : 34) การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญสูงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารงานสถานศึกษา แต่การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษานั้น จะมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ เข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นอย่างดี นอกจากนี้การบริหารงานภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ที่ “ความรู้คืออำนาจ” นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในด้านต่าง ๆ จะต้องประพฤติตนเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา จะต้องทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญของงานวิชาการและการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพราะมีผลโดยตรงต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนเจริญรอยตาม (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2543 : 90-91) รวมทั้งเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการทำงานร่วมกับครูในการกระตุ้นเตือน ให้คำแนะนำ และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันในด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534 : 439)

จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึง ทั้งนี้ในอดีตที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากมาย ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ ปรียญานิพนธ์ และสารนิพนธ์ ของนิสิตนักศึกษาของสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลงานวิจัยเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ อย่างไรก็ตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยยังมีขอบเขตจำกัดอันเนื่องมาจากปัญหาต่างๆ เป็นต้นว่า ความไม่สมบูรณ์ของงานวิจัย ข้อจำกัดของงานวิจัย ความแตกต่างของระเบียบวิธีวิจัย ความซ้ำซ้อนของงานวิจัย ความซับซ้อนและหลากหลายของงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานวิจัยต่างๆ มากมายยังกระจัดกระจาย ไม่มีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อค้นพบให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจนให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการสังเคราะห์งานวิจัยเป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาได้ปัญหาหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาหลาย ๆ เรื่องมาศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบให้ได้คำตอบปัญหาที่เป็นข้อยุติ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2543 : 20) ทำให้ได้ข้อค้นพบใหม่ และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวที่เป็นวิทยานิพนธ์ ปรินญานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2545 และนำมาสังเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งประโยชน์จากการสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าว จะทำให้งานวิจัยที่กระจัดกระจายอยู่นั้นได้รับการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบและสามารถจะนำผลการสังเคราะห์ที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้แสดงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมในการนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้พร้อมที่จะดำเนินงานการจัดการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมาย และการดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545
2. เพื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการสังเคราะห์งานวิจัย

1. การสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ทำให้งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545 ได้รับการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ

2. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเอง และผู้บริหารการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าเพื่อหาแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการสังเคราะห์งานวิจัย

1. การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์ ปริญญาณิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโทมาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เฉพาะฉบับที่เป็นภาษาไทย ที่ทำการวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545

3. วิธีการที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านในครั้งนี้ คือ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหาร เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานตามบทบาทและหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ การบังคับบัญชา การประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มปฏิบัติงาน และสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1.1 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์กับ

ผู้ได้บังคับบัญชา สนใจงานที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติ ไม่เป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ชอบใช้วิธีสั่งการ และเป็นผู้กำหนดบทบาทผู้ร่วมงาน รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะห่างเหินกัน

1.1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าให้ความสำคัญกับงาน ชอบสร้างความเชื่อถือศรัทธาและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน บรรยากาศมีแต่ความเป็นมิตร การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างเปิดเผย รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ไม่ค่อยเคร่งครัดกฎระเบียบมากนัก

1.1.3 พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมให้ครูทำงานให้ดีขึ้น และการให้คำปรึกษาหารือ

1.1.4 พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับและส่งเสริมให้คนกล้าที่จะคิด การมองเห็นปัญหาของบุคคลอื่น และการมองเห็นศักยภาพของคน

1.1.5 พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศครูที่เข้ามาใหม่ การพร้อมที่จะช่วยคนอื่น แก้ปัญหา และการสนใจเกี่ยวกับสวัสดิการ

1.1.6 พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ข้อมูลข่าวสารกับชุมชน การพูดสร้างความเข้าใจได้ดีกับกลุ่มต่างๆ ในชุมชน และการที่สามารถพูดได้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ

1.1.7 พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในหน่วยงานและการเป็นผู้ตามที่ดี และการรู้จักตนเองและบุคคลอื่น

1.1.8 พฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง และให้ความเป็นมิตร

1.1.9 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านงานสูงและด้านมนุษยสัมพันธ์ต่ำ เป็นลักษณะที่ผู้บริหารชี้แจงบทบาท ให้คำแนะนำเป็นการเฉพาะ และสั่งให้ทำ โดยมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

1.1.10 พฤติกรรมผู้นำแบบขายความคิด หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านงานสูงและด้านมนุษยสัมพันธ์สูง เป็นลักษณะที่ผู้บริหารพยายามใช้การสื่อสารสองทาง มีการอธิบาย การรับฟังอย่างสนใจ การให้กำลังใจ และใช้วิธีการทางจิตวิทยาให้ผู้ร่วมงานเห็นด้วยกับการตัดสินใจและให้โอกาสสำหรับทำความเข้าใจในรายละเอียด

1.1.11 พฤติกรรมผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านงานต่ำและด้านมนุษยสัมพันธ์สูง เป็นลักษณะที่ผู้บริหารพยายามสื่อสารสองทางและรับฟังอย่างสนใจ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันแล้วอำนวยความสะดวกในการทำการตัดสินใจสั่งการ โดยหลีกเลี่ยงการออกคำสั่ง

1.1.12 พฤติกรรมผู้นำแบบมอบหมายงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านงานต่ำและด้านมนุษยสัมพันธ์ต่ำ เป็นลักษณะที่ผู้บริหารให้การแนะนำสนับสนุนเล็กน้อยเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหา แผนงาน และมอบความรับผิดชอบสำหรับการตัดสินใจและการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

1.1.13 พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ทนทำ หมายถึง ผู้นำที่ไม่สนใจในงาน ขาดความรับผิดชอบ และขาดมนุษยสัมพันธ์ ไม่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน

1.1.14 พฤติกรรมผู้นำแบบนักบุญ หมายถึง ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ไม่คำนึงถึงงาน ไม่กล้าเสี่ยง ไม่นึกถึงจุดประสงค์ของหน่วยงาน มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย่งหรือคัดค้านการกระทำใดๆ แม้จะไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจเสมอ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย

1.1.15 พฤติกรรมผู้นำแบบผู้เผด็จการ หมายถึง ผู้นำที่คิดว่าตนเองสำคัญกว่าคนอื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งงานอย่างเดียว ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.1.16 พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ประนีประนอม หมายถึง ผู้นำที่มุ่งทั้งความสำเร็จของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน แต่ขาดความสามารถ เป็นผู้ที่มีความโลเล ไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง จะใช้วิธีการการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

1.1.17 พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ หมายถึง ผู้นำที่ไม่สนใจทั้งงานหรือความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยมีให้ กระทบกระเทือนขวัญของผู้ร่วมงาน และสนใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จ มักไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่สนใจการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.18 พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา หมายถึง ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพ นุ่มนวล ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะเลื่อมใสและไว้วางใจ

1.1.19 พฤติกรรมผู้นำแบบผู้เผด็จการมีศิลปะ หมายถึง ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มุ่งผลงานเป็นหลัก ทั้งงานเฉพาะหน้าและงานระยะยาว สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง มีศิลปะในการปฏิบัติงาน

1.1.20 พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำทีม หมายถึง ผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางมาตรฐานผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่

เป็นธรรมชาติ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจในวิชาความรู้ใหม่ๆ ปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.1.21 พฤติกรรมผู้นำแบบไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ทนทำ แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการ และแบบผู้ประนีประนอม

1.1.22 พฤติกรรมผู้นำแบบมีประสิทธิผล หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการมีศิลปะ และแบบผู้นำทีม

1.1.23 พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง การกระทำที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้แรงเสริมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัลตอบแทน และบริหารงานโดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่จะเข้าไปแก้ไขเมื่อเกิดความผิดพลาดในงานขึ้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

1.1.24 พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของผลงานที่จะออกมา และสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความสนใจ การใส่ใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนในการทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าของงาน การยอมรับความคิดเห็น การเป็นตัวอย่างด้านบุคลิกภาพ และการบริหารจัดการ

1.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน โดยองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1.3.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การกำหนดและพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การสื่อสารความคาดหวังเกี่ยวกับนักเรียน การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ

1.3.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การติดตามปฏิบัติการสอนของครู การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดบริการสื่อการเรียนการสอนแก่ครู การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การให้บริการเสริมทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน การจัดให้มีการประชุมทางวิชาการในโรงเรียน การประสานงานการเรียนการสอนในระดับชั้นหรือกลุ่มประสบการณ์ การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำปรึกษาหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ความช่วยเหลือครู การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การนำผลการเรียนของนักเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินผลการใช้หลักสูตรของโรงเรียน

1.3.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่หมู่คณะ การกระตุ้นให้ครูได้ร่วมถกเถียงและแสดงความคิดเห็นทางวิชาการในโรงเรียน การให้ความสำคัญต่อความสำเร็จและความสามารถของนักเรียน การเผยแพร่ความสำเร็จของโรงเรียนให้ชุมชน รับทราบ และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด เรียบร้อย และปลอดภัย

1.3.4 การบริหารงานด้านวิชาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การจัดแผนการเรียน การจัดตารางการเรียนการสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดสอนซ่อมเสริม การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน การร่วมตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนกับคณะครู การปกป้องคณะครูจากแรงบีบคั้นต่างๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระตามศักยภาพของตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น

1.3.5 การนำแนวคิดพฤติกรรมผู้นำมาประยุกต์ใช้กับงานวิชาการ ได้แก่ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในงานวิชาการ เป็นผู้รู้จักปรับปรุงงานวิชาการ เป็นผู้ให้การยอมรับวิชาการ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เป็นนักพูดที่ชำนาญในงานวิชาการ เป็นผู้ประสานงานวิชาการ และเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ในงานวิชาการ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา หรือบุคลากรวิชาชีพ ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้อำนาจหน้าที่ในการจัดการ หรืออำนวยการในงานต่างๆ ของโรงเรียน

3. สภาพทั่วไปของงานวิจัย หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ได้แก่ ชื่อ-สกุลผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ชื่อสถาบันการศึกษา ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย สารสำคัญที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย ประเภทของงานวิจัย ระดับของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่

ใช้วิจัย การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การตั้งสมมติฐานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
4. การสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์เนื้อหา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

มีผู้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมผู้นำไว้หลายท่านดังนี้

ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 34) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำเฉพาะสิ่ง que นำผู้ถูกพันในวิถีทางเดียวกันและประสานการทำงานร่วมกันของสมาชิกของกลุ่มที่อาจรวมถึงโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของงาน การยกย่องหรือวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกกลุ่ม ตลอดจนการแสดงถึงการคำนึงถึงสวัสดิภาพและความรู้สึกของกลุ่ม

ลิเคอร์ท (Likert. 1982 : 135) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม

พัฒนชัย ปัทมเวณ (2531 : 12) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการนำ การแก้ปัญหา การทะนุบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแผน และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาลี อังคณานุวัตติ (2533 : 8) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำ ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นหรือกลุ่ม ให้ทำตามความตั้งใจของตนหรือกลุ่ม โดยให้คนอื่นเกิดความเลื่อมใส นับถือ ให้ความไว้วางใจ ทั้งสมัครใจร่วมมืออย่างเต็มที่ และงานบรรลุถึงเป้าหมายด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 204) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำ ว่า หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่มีความเหมาะสมที่ผู้นำควรประพฤติเพื่อเอาชนะใจลูกน้อง

สะอาด สีหาภาค (2536 : 6) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำ ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงของผู้บริหาร ซึ่งแสดงออกในการทำงานในฐานะผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ

การบังคับบัญชา การประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพ และปึกแผ่นภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม

บุญเรือน ชโลธร (2541 : 22) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำว่า เป็นการแสดงบทบาทที่เกิดจากการผสมผสานแนวคิด ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และประสบการณ์ โดยการประสานงานให้ความช่วยเหลือ ร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย และบรรลุเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร

ทวี วงศ์พุ่ม (2542 : 11) ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมผู้นำ ว่า หมายถึง การกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำ เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำให้ปรากฏทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตลอดจนความสามารถที่จะประสานให้ผู้ร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์กันด้วยดี เกิดความเลื่อมใส นับถือ ให้ความไว้วางใจ สัมผัสใจร่วมงานอย่างเต็มใจ และงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงาน ตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำกลุ่มหรือผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การบังคับบัญชา การประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

การทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในแต่ละบทบาทและหน้าที่เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานจะสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำมากมายดังนี้

ยุคแรกของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งเป็นช่วงตั้งแต่ปี 1904-1948 เป็นการมุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเป็นสำคัญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแยกแยะตัวผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ช่วงนี้ได้หันมาสนใจในการทดสอบทางจิตวิทยากันมาก โดยที่พยายามจะหาว่าคุณลักษณะสำคัญอะไรบ้างที่จะบอกว่าบุคคลนั้นเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามในปี 1948 สโตกคิลล์ (Stogdill) ได้รวบรวมผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะผู้นำในช่วงปี 1904-1948 จำนวน 100 เรื่อง พบว่า ไม่มีคุณลักษณะของผู้นำใดสามารถแยกแยะได้อย่างแน่นอนสม่าเสมอถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ และสรุปว่า บุคคลไม่สามารถขึ้นเป็นผู้นำได้โดยอาศัยคุณลักษณะบางอย่างที่ติดตัวมาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเกี่ยวพันกับคุณลักษณะ กิจกรรม และเป้าหมายของผู้ตามด้วย

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่ามีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์ 2) คุณลักษณะของผู้นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน

(Weak situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong situation) เป็นต้นว่า เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้างกฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญลดลง 3) ยังขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้วส่งผลให้ผู้นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น 4) คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้นำได้มากกว่าที่จะใช้แยกคนเป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ

อย่างไรก็ตามการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำยังเป็นประโยชน์อยู่บ้าง เพราะมีคุณสมบัติหลายอย่างที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ เช่น ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการสื่อสารความหมาย เป็นต้น การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้จะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุเมธ เดียววิศเรศ. 2527 : 52)

ยุคที่สองของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำมีพื้นฐานจากทฤษฎีด้านพฤติกรรม ในช่วงนี้มุ่งเน้นการศึกษาสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติเมื่อกำลังนำผู้อื่น กล่าวคือ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมภาวะผู้นำ ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ตามด้วย

ในปี ค.ศ. 1938 เคิร์ต เลวิน โรนัลด์ ลิปปิตต์ และราล์ฟ ไวต์ (Kurt Lewin, Ronald Lippitt and Ralph White) ได้ศึกษาภาวะผู้นำบนพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ตามเป็นเกณฑ์ โดยได้ทำการทดลอง ณ มหาวิทยาลัยไอโอวา สหรัฐอเมริกา และในปี ค.ศ. 1939 ผู้วิจัยได้รายงานผลการทดลองซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของกลุ่มที่ทดลองอาจเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของผู้นำกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตาธิปไตยที่มีผู้นำเป็นผู้สั่งการในกิจกรรมทุกอย่าง สมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมในการแก่งแย่งและเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน เกิดการขัดแย้งกับผู้นำเสมอ ชอบหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมถ้ามีโอกาส ผลงานภายใต้ผู้นำแบบนี้มีปริมาณสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่คุณภาพของงานต่ำ ในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยที่มีผู้นำที่เชิญสมาชิกของกลุ่มมาปรึกษาหารือ ออกความคิดเห็นในการจัดทำกิจกรรม สมาชิกร่วมกันทำงานเป็นอย่างดี ทุกคนมีความรับผิดชอบ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เมื่อผู้นำไม่อยู่ สมาชิกในกลุ่มต่างทำงานไปตามปกติ ส่วนในกลุ่มที่มีผู้นำแบบเสรีนิยมที่ปล่อยให้สมาชิกของกลุ่มจัดทำกิจกรรมตามใจชอบ ไม่มีการควบคุมดูแลนั้น เกิดความไม่พอใจในระหว่างสมาชิกด้วยกัน สมาชิกมีพฤติกรรมเฉื่อยชา ไม่ยินดียินร้ายกับกิจกรรมที่ทำ ผลงาน ขวัญ และกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ไม่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปสามารถจำแนกแบบของผู้นำตามการใช้อำนาจหน้าที่ออกเป็น 3 แบบ คือ (พยอม วงศ์สารศรี. 2537 : 199-201)

1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic leader) เป็นผู้นำที่อำนาจสูงสุดอยู่ที่ตัวผู้นำ ผู้นำดำเนินการสั่งการและวินิจฉัยโดยยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ นิยมใช้การให้รางวัลและการลงโทษ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำแบบร่วมมือกัน (Democratic or participative leader) เป็นผู้นำที่อาศัยการทำงานโดยร่วมมือกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจอยู่บนรากฐานของการปรึกษาหารือกัน

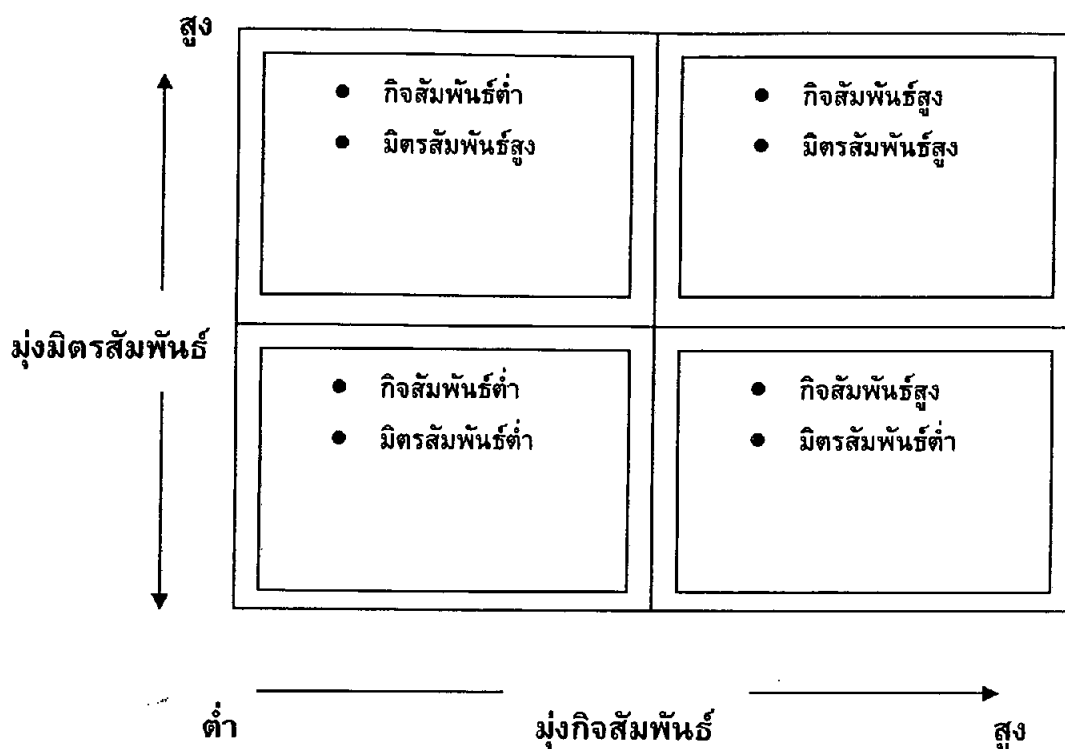
3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Free-rein leader) ผู้นำประเภทนี้ใช้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ในการใช้อำนาจทำการใดๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปตามอรรถยาศัย ผู้นำเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องให้เท่านั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจและให้ความสำคัญกับผู้นำ

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอโอสเตท สหรัฐอเมริกา ได้สรุปผลการวิจัย โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในด้านการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสร้องหรือเสนอเงื่อนไขในการทำงานได้น้อยมาก

2. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง

จากพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านดังกล่าว เมื่อนำมาผสมผสานกันทำให้ได้แบบของผู้นำ (Leadership style) 4 แบบ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบของผู้เฝ้าตามการศึกษาภาวะผู้นำของโอไฮโอสเตท
ที่มา: สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. หน้า 139.

คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศตรวจสอบการปฏิบัติงานของคน ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

2. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิตและมุ่งคนงาน จึงมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ และมุงมิตรสัมพันธ์ สิ่งที่เป็นข้อแตกต่างกันคือ แนวคิดตามการศึกษาที่มิชิแกนระบุว่า ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเป็นเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งระหว่างพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมที่มุ่งคนงาน จึงเป็นแนวคิดเชิงมิติเดียว (One dimension) ส่วนแนวคิดของการศึกษาที่มหาวิทยาลัย

โอไฮโอสเตทเป็นแนวคิดแบบสองมิติ โดยถือว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมทั้งมิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ เกิดเป็นผู้นำ 4 แบบดังกล่าวแล้ว

จากการวิจัยภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองมิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) กับมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นมิติมุ่งผลผลิต (Production-centered) กับมิติมุ่งคนงาน (Employee-centered) และจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นแบบมุ่งงาน (Task leader) และแบบมุ่งสังคม (Social leader) งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำทั้งสามกลุ่มนี้จำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็นสองแบบที่สอดคล้องกัน จากการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมานั้น เรดดิน (Reddin) ได้นำมาสร้างทฤษฎีโดยอาศัยสองมิติแรก คือ มิติมุ่งงาน (Task orientation) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship orientation) และได้เพิ่มมิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) โดยเรดดินใช้ชื่อทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสามมิติ ทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำใน 3 มิติ คือ (ทัศนาศาสตร์, 2542 : 52-53 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาสารณ. 2536 : 80-81)

1. มิติมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามได้เข้าใจในการดำเนินงานตามแผนนโยบาย การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ผล และสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร ไว้วางใจ เชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และผู้ร่วมงานพอใจ โดยยึดสถานการณ์เป็นหลัก ถ้าสถานการณ์เหมาะสมพฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลมาก ถ้าหากสถานการณ์ไม่เหมาะสม พฤติกรรมผู้นำจะมีประสิทธิผลน้อย

จากมิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ เรดดินได้สร้างแบบของผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 งานสูง-สัมพันธ์สูง เป็นแบบของผู้นำที่เป็น ผู้ผสมผสาน (Integrated) ผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มุ่งที่คน โดยให้ทำงานที่มีความหมาย และมุ่งที่งาน โดยให้คนตระหนักถึงความรับผิดชอบ

แบบที่ 2 งานต่ำ-สัมพันธ์สูง เป็นแบบของผู้นำที่เป็น มิตรสัมพันธ์ (Related) ผู้นำประเภทนี้เน้นที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงงานเพียงเล็กน้อย

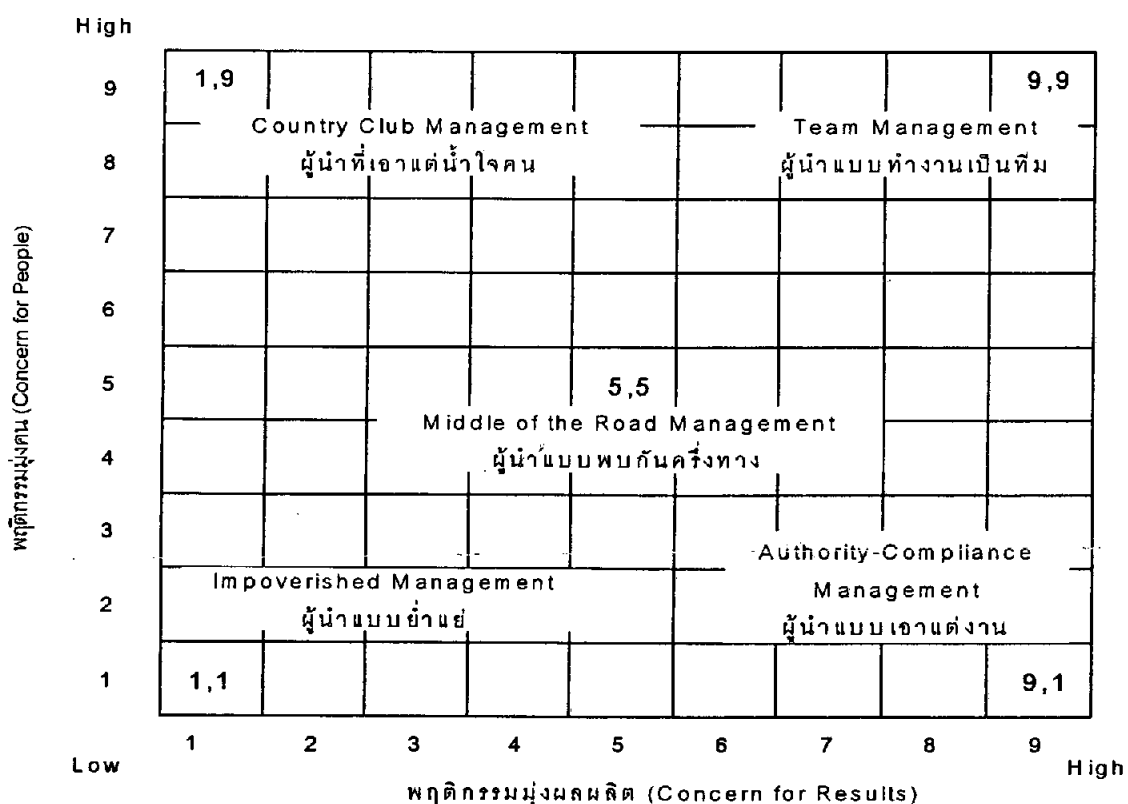
แบบที่ 3 งานต่ำ-สัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบของผู้นำที่เป็น ผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำประเภทนี้มิได้มุ่งที่งานหรือความสัมพันธ์ แต่แยกตัวเองออกจากทั้งงานและความสัมพันธ์

แบบที่ 4 งานสูง-สัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบของผู้นำที่เป็น ผู้เสียสละ (Dedicated) ผู้นำประเภทนี้เสียสละให้กับงาน และคำนึงถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่ำ

เรดดินเน้นว่าในแบบของผู้นำทั้ง 4 แบบข้างต้นนี้ จะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เหมาะสม ดังนั้นความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม จากแบบผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบ ทำให้เกิดการขยายแบบภาวะผู้นำอีก 8 แบบ กล่าวคือ ถ้าใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสมก็จะทำให้เกิด

แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ คือ แบบผู้นำที่ม ผู้สอนแนะ ผู้คุมกฎ และผู้บังคับ หากใช้ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยอมความ ผู้เอาใจ ผู้ทนทำ และผู้คุมงาน

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) แห่งมหาวิทยาลัยเท็กซัส ได้พัฒนาแนวคิดจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท โดยนำพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านมาจัดตารางตาข่ายสองมิติที่เรียกว่าตาข่ายการบริหาร (Managerial grid) โดยแต่ละด้านแบ่งเป็น 9 ระดับ เกิดเป็นตารางตาข่ายแทนพฤติกรรมของผู้นำขึ้น 81 ช่อง หรือ 81 แบบ แต่ที่เป็นแบบพฤติกรรมสำคัญของผู้นำมี 5 แบบ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2547 : ออนไลน์) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ตาข่ายแบบภาวะผู้นำ

ที่มา: สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2547). ภาวะผู้นำ. (Online).

1. ผู้นำแบบเอาแต่ใจงาน หรือแบบ 9,1 (Authority-compliance) ผู้นำแบบ 9,1 เน้นหนักที่ความสำคัญของงานแต่จะให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมองคนว่าเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น ยกเว้นกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้นำที่ผลักดันทุกอย่างให้เกิดผล คนอื่นจึงเป็นเพียงเครื่องมือไปสู่จุดหมายปลายทาง พฤติกรรมของผู้นำแบบ 9,1 ที่เห็นบ่อยคือ การควบคุมใช้อำนาจ และบีบบังคับกดดันให้คนทำงานหนักไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ

2. ผู้นำแบบที่เอาแต่น้ำใจคน หรือแบบ 1,9 (Country club) ผู้นำแบบ 1,9 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน (Low concern for task) แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง (High concern for people) ไม่เน้นความสำคัญของงานมากนัก แต่พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้องบรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกขึ้นในที่ทำงาน ด้วยวิธีดลกล่อมช่อมอยู่กันแบบสบายๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดความขัดแย้ง และเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

3. ผู้นำแบบย่ำแย่ หรือแบบ 1,1 (Impoverished) ผู้นำแบบ 1,1 เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจที่จะให้ความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ ขาดความรับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงการพบปะคน แสดงความเฉยเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใดๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่างๆ อยู่แบบคนไร้อารมณ์ (บุคลิกแบบ 1,1 นั้นปัจจุบันถือว่าขาดคุณสมบัติที่จะเรียกว่า ผู้นำ ตามนิยามคำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่)

4. ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง หรือแบบ 5,5 (Middle of the road) ผู้นำแบบ 5,5 จะมีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลาง ไม่สูงมากนัก ในขณะที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เป็นผู้พยายามหาจุดสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการทำให้งานสำเร็จเกิดความพอใจทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะที่ได้ทั้งสองด้านแค่พอประมาณเท่านั้น พฤติกรรมของผู้นำแบบ 5,5 คือ ชอบการประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้นวม บางครั้งยอมเสียคำพูดเพื่อให้งานคืบหน้าหรือแก้ข้อขัดแย้งได้ ข้อยุติในการแก้ปัญหาจึงมีลักษณะแบบเฉพาะกิจที่ไม่ถาวร

5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม หรือแบบ 9,9 (Team management) ผู้นำแบบ 9,9 มุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมขึ้นในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจดูแลทุกข์สุขตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน วลีที่บ่งชี้ลักษณะผู้นำแบบ 9,9 ได้แก่ กระตุ้นการมีส่วนร่วม ปฏิบัติการอย่างมุ่งมั่น จัดลำดับความสำคัญชัดเจน เปิดใจกว้าง เปิดเผย มองทะลุปรุโปร่ง และสนุกกับงาน ผู้นำแบบ 9,9 นี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด บางที่เรียกผู้นำแบบนี้ว่า “High-high leader”

งานวิจัยในระยะหลังได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยมีพื้นฐานจากสถานการณ์ ซึ่งมีแนวคิดว่าการวิจัยสถานการณ์มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจของผู้ตาม ทฤษฎีสถานการณ์มีข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่สามารถจัดการหรือใช้ได้กับสถานการณ์อื่น ๆ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของผู้นำในแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม เป้าหมาย และสถานการณ์ในขณะนั้น

นักวิชาการที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางที่สุด ได้แก่ ฟิวดเลอร์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2547 : ออนไลน์ ; อ้างอิงจาก

Fiedler. 1967. *A theory of leadership effectiveness*. unpagged) ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดโดยระบบแรงจูงใจของผู้นำ
2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับสามปัจจัย คือ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ
3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับ การจับคู่ (Matching) ที่เหมาะสม ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์

ฟีดเลอร์เชื่อว่า ผู้นำจะมีบทบาทภาวะผู้นำเป็นแบบใดแบบหนึ่ง ได้แก่ แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-oriented leadership) หรือแบบภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-oriented leadership) ซึ่งสามารถวัดจากบุคลิกภาพและแรงจูงใจของผู้นำ โดยฟีดเลอร์ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพฉบับย่อขึ้น เรียกว่า “แบบวัดเพื่อนร่วมงานที่พึงประสงค์น้อยที่สุด” (Least preferred co-worker scale) หรือเรียกย่อๆ ว่า แบบวัดแอลพีซี (LPC) ซึ่งเป็นการวัดที่มีลักษณะของการจำแนกความหมาย ซึ่งประกอบขึ้นด้วยคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามจำนวน 18 คู่ แต่ละคู่แบ่งออกเป็น 8 ช่วงคะแนน

น่าพึงพอใจ	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่น่าพึงพอใจ
เป็นมิตร	8	7	6	5	4	3	2	1	ไม่เป็นมิตร
ไม่ยอมรับ	1	2	3	4	5	6	7	8	ยอมรับ
เครียด	1	2	3	4	5	6	7	8	ผ่อนคลาย

คะแนนแอลพีซีที่ได้จะเป็นเครื่องบ่งชี้แบบภาวะผู้นำ กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบได้คะแนนแอลพีซีต่ำ แสดงว่า ผู้ตอบเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Task-motivated) แต่ถ้าได้คะแนนแอลพีซีสูง แสดงว่าผู้ตอบมีแรงจูงใจมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-motivated)

ฟีดเลอร์ได้กำหนดให้สถานการณ์ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relations) ได้แก่ ระดับของการให้ความนับถือ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับในตัวผู้นำ

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) กล่าวคือ งานที่มีโครงสร้างชัดเจนต้องระบุภารกิจชัดเจน มีวิธีทำงานเพียงวิธีเดียว มีวิธีแก้ปัญหาที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน โดยแต่ละคนรับบทบาทหน้าที่แน่นอนว่าต้องทำอะไร และทำด้วยวิธีใด ตรงกันข้ามกรณีที่โครงสร้างของงานไม่ชัดเจน เช่น งานมีเป้าหมายคลุมเครือ มีวิธีทำงานได้หลายวิธี ขาดวิธีแก้ปัญหาที่แน่นอน ขาดข้อมูลป้อนกลับ ความไม่ชัดเจนเหล่านี้จึงยากต่อการปฏิบัติงานของทั้งผู้นำและผู้ตาม ดังนั้นถ้าโครงสร้างงานชัดเจน ผู้นำย่อมสามารถควบคุมทิศทางการทำงานของกลุ่มได้ง่ายขึ้น

3. อำนาจในตำแหน่ง (Position power) หมายถึง อำนาจที่มากับตำแหน่งที่ผู้ดำรงอยู่อย่างเป็นทางการ ซึ่งสามารถดูได้จากการที่ผู้นำมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการให้คุณให้โทษด้วย

ตนเอง หรือต้องเสนอการให้คุณให้โทษแก่ลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชาของตน หรือสามารถเสนอแนะการโยกย้าย แต่งตั้งการดำรงตำแหน่งของลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชาของตนได้มากเพียงไร สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ถึงอำนาจในตำแหน่ง

ฟีดเลอร์ได้นำองค์ประกอบในการควบคุมสถานการณ์ทั้ง 3 ด้าน แต่ละด้านแบ่งเป็น ดี กับ ไม่ดี รวมเป็น 6 ด้าน ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก แบ่งเป็น ดี กับ ไม่ดี

โครงสร้างของงาน แบ่งเป็น ชัดเจน กับ ไม่ชัดเจน

อำนาจในตำแหน่ง แบ่งเป็น มาก กับ น้อย

จากตัวแปรทั้งหกนี้ เมื่อนำมาคละสับกันจะได้สถานการณ์เฉพาะขึ้นมา 8 สถานการณ์ซึ่งผู้นำสามารถควบคุมได้ตั้งแต่ระดับ ง่าย ปานกลาง และ ยาก ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 การจำแนกการควบคุมสถานการณ์ในทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์

สถานการณ์ที่	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ กับสมาชิก	โครงสร้าง ของงาน	อำนาจใน ตำแหน่ง	ระดับของ การควบคุม
1	ดี	ชัดเจน	มาก	สูงมาก
2	ดี	ชัดเจน	น้อย	สูง
3	ดี	ไม่ชัดเจน	มาก	สูง
4	ดี	ไม่ชัดเจน	น้อย	ปานกลาง
5	ไม่ดี	ชัดเจน	มาก	ปานกลาง
6	ไม่ดี	ชัดเจน	น้อย	ปานกลาง
7	ไม่ดี	ไม่ชัดเจน	มาก	น้อย
8	ไม่ดี	ไม่ชัดเจน	น้อย	น้อย

ที่มา: สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2547). *ภาวะผู้นำ*. (Online).

จากตาราง 1 สถานการณ์ที่ 1 เป็นสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำมากที่สุด (Very favorable) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ผู้นำมีระดับการควบคุมสถานการณ์ได้สูงมาก เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก มีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน และผู้นำมีอำนาจในตำแหน่งสูงมาก ในทางตรงกันข้ามในสถานการณ์ที่ 8 เป็นสถานการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำต่ำสุด (Very unfavorable) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ผู้นำมีระดับการควบคุมสถานการณ์ได้น้อยมาก เนื่องจากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับสมาชิก อีกทั้งงานยังมีโครงสร้างไม่ชัดเจน และผู้นำมีอำนาจในตำแหน่งน้อยอีกด้วย ส่วนสถานการณ์ที่ 2-6 จะอยู่ตรงกลางระหว่างสถานการณ์ทั้งสองดังกล่าวแล้ว กล่าวโดยสรุป

สถานการณ์ทั้งแปดที่ฟีลเดอร์กำหนดขึ้นในตัวเอง จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า แต่ละสถานการณ์เหล่านี้จะมีระดับความง่ายหรือยาก (สถานการณ์ที่เอื้อ (favorable) หรือสถานการณ์ที่ไม่เอื้อ (Unfavorable)) ต่อผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแตกต่างกันเป็นลำดับ โดยเริ่มจากสถานการณ์ที่ 1 ที่ผู้นำควบคุมได้ง่ายหรือเอื้อต่อผู้นำมากที่สุด ลดหลั่นลงไปตามลำดับตั้งแต่ 2-8 โดยมีสถานการณ์ที่ 8 ที่ควบคุมได้ยากที่สุดซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ไม่เอื้อหรือเอื้อต่อผู้นำน้อยที่สุด

จากผลการวิจัย ฟีลเดอร์ได้สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีสถานการณ์ไว้ดังนี้

1. ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงาน (มีแอลพีซีต่ำ) จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์
2. ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (มีแอลพีซีสูง) จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน
3. ในสถานการณ์ที่ควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงาน (มีแอลพีซีต่ำ) จะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย เฮาส์และมิทเชลล์ (House; & Mitchell. 1974 : 81-97) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายชัดเจนขึ้นและง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือ แนะนำ สอนงาน และนำทาง หรือเป็นพี่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจได้ด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ

เฮาส์และมิทเชลล์ได้แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration behavior) ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating leadership) ของการศึกษามหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน

เฮาส์และมิทเชลล์กล่าวว่า ผู้นำอาจใช้แบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชา และในสถานการณ์ต่างๆ ก็ได้ ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย จึงมีใช้ทฤษฎีแนวคิดแบบคุณลักษณะ (Trait approach) ที่เชื่อว่าผู้นำมีแบบภาวะผู้นำที่แน่นอนตายตัวเพียงแบบเดียวเท่านั้น แต่ผู้นำจะต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้เข้ากับสถานการณ์และความต้องการด้านแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในช่วงหนึ่งของการทำงาน แต่อีกช่วงหนึ่งอาจต้องการภาวะผู้นำแบบสั่งการแทน ผู้นำต้องสามารถเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของตนได้ตามต้องการ โดยสรุปคือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบพฤติกรรมผู้นำที่ต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีการศึกษาวิจัยมากในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) จากชื่อของทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกล ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์

เบอร์น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544 : 326 ; อ้างอิงจาก Burns. 1978. *Leadership*. unpagged) เป็นบุคคลแรกที่น่าเสนอโมทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในผลงานวิจัยเรื่องผู้นำทางการเมืองของตน โดยเบอร์นอธิบายภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพว่า เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกันให้สูงขึ้น ผู้นำดังกล่าวจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และความมีมนุษยธรรม เป็นต้น และพ้นจากสิ่งชั่วช้าทางอารมณ์ เช่น ความกลัว ความโลภ ความอิจฉาริษยาหรือความเกลียดชัง เป็นต้น ผู้ตามจะถูกยกระดับความคิดจาก “ทำพอแค่วันนี้” ไปสู่ “ทำเพื่อความดีงามที่ดีกว่าของพวกเรา” ตาม

แนวคิดของเบอร์นไครก็ได้ในองค์การจะอยู่ในตำแหน่งหรืออยู่ในองค์การแบบใดก็ตามสามารถแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้ทั้งสิ้น โดยสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และทั้งสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ได้

แบส (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544 : 327 ; อ้างอิงจาก Bass. 1985. *Leadership and performance beyond expectations*. unpagged) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของเบอร์น ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังกล่าวแล้ว โดยแบสให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leaders) นั้นได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดยแบสอธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนแปลงและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
2. โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การและหมู่คณะแทน
3. กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher order needs) แม้ว่ากระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะยังไม่สามารถอธิบายได้ชัดเจนก็ตาม แต่ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะส่งเสริมแรงจูงใจและผลงานของผู้ตามได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

พฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีของแบสดังได้กล่าวมาแล้ว แบ่งออกเป็น 2 แบบใหญ่ๆ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กับพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีพฤติกรรมอยู่ 4 องค์ประกอบ และผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีพฤติกรรมอยู่ 3 องค์ประกอบ โดยแบสเห็นว่าแม้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอย่างเด่นชัด แต่โดยกระบวนการแล้วไม่สามารถที่จะแยกจากกันได้อย่างแท้จริง โดยผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำได้ทั้งสองแบบในเวลาและสถานการณ์ที่ต่างกัน

เมื่อแรกเริ่มเสนอทฤษฎีใหม่ๆ แบสได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไว้เพียง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเสน่ห์ (Charisma) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individual consideration) เท่านั้น ความเสน่ห์ ซึ่งบางครั้งเรียกว่า อิทธิพลด้านอุดมการณ์ (Idealized influence) คือ พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือ พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง ส่วนการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นพี่เลี้ยงสอนแนะแก่ผู้ตาม ต่อมาทฤษฎีของแบสได้ปรับปรุงใหม่ (Bass; & Avolio. 1990 : 231-272) จึงเพิ่มพฤติกรรมของผู้นำ

แบบเปลี่ยนสภาพอีกหนึ่งองค์ประกอบ คือ การจูงใจด้านแรงดลใจ (Inspirational motivation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม และการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้งสององค์ประกอบดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการก่อให้เกิดอิทธิพลให้มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นแก่ผู้ตาม

ส่วนพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น ในระยะแรกของทฤษฎี แบบสไตร์บุ พฤติกรรมไว้เพียง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) กับการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive management by exception) การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการกำหนดความชัดเจนของงานที่เป็นเกณฑ์ที่สมควรได้รับรางวัลและใช้เป็นเครื่องจูงใจแก่ผู้ตาม ส่วนการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้การลงโทษตามสถานการณ์เพื่อให้ผู้ตามเกิดการปรับปรุงแก้ไขในกรณีผลงานเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานที่กำหนด แต่เมื่อมีการปรับปรุงทฤษฎีใหม่ ได้เพิ่มพฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอีก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by exception) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการเข้าไปติดตามตรวจสอบผู้ตามแล้วดำเนินการแก้ไขเพื่อให้แน่ใจว่างานที่สำเร็จออกมามีประสิทธิผล ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งคือ การบริหารแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ไม่ให้ความสนใจใดๆ ไม่ว่าด้านงานหรือด้านคน เช่น ไม่เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ ไม่รับรู้ปัญหา ไม่สนใจความต้องการของลูกน้อง มีลักษณะปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นและเป็นไปตามยถากรรมเหมือนไม่มีผู้นำ ด้วยเหตุนี้นักวิชาการบางคนจึงไม่นับการบริหารแบบปล่อยตามสบายว่าเป็นการบริหารหรือเป็นภาวะผู้นำ (Non-leadership) กรณีนี้จึงทำให้พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีเพียง 3 องค์ประกอบ

1.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและระดับของการจัดการศึกษา ซึ่งขอบเขตงานบริหารมักจะคล้ายคลึงกัน แต่ต่างกันในเรื่องรายละเอียดของหน้าที่ในแต่ละขอบเขตการบริหาร ทั้งนี้ขอบเขตของงานบริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้มี 6 งาน คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2538 : 82)

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารบุคลากร
3. งานบริหารธุรการ
4. งานบริหารอาคารสถานที่
5. งานบริหารกิจกรรมนักเรียน
6. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

วิจิตร ศรีสอาน (2538 : 49) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ และนำครู กระตุ้นครูให้ตื่นตัวในการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. บทบาทเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ผู้บริหารนอกจากจะต้องสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานแล้ว สิ่งสำคัญที่สุดคือยังต้องพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา
3. บทบาทในการจัดหาเงินและเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกทั้งหลาย ผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องมีทักษะทางเศรษฐกิจมากกว่าสมัยก่อน เพราะรัฐบาลมีงบประมาณจำกัด จะรอแต่งบประมาณแผ่นดินอย่างเดียวไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้ว่าแหล่งหาเงินอยู่ที่ใด และจะได้มาอย่างไร โดยจะต้องรู้จักร่วมมือกับชุมชน วัด ฝ่ายปกครอง ผู้ปกครอง ฯลฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรสำหรับส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาของโรงเรียน
4. บทบาทในการประชาสัมพันธ์โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี (Public relation minded) เพราะการที่เราจะอธิบายให้คนทั้งหลายรู้ว่า เรากำลังทำอะไรอยู่ แล้วคิดจะทำอะไรต่อไปนั้น เป็นจุดสำคัญที่เราจะได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

ธีรพันธ์ คงนาวัง (2543 : 71) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แก่ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้งรูปแบบในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย จัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม จัดดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารการศึกษา โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร ได้แก่

1. บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ
2. บทบาทด้านการบริหารงานธุรการ
3. บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล
4. บทบาทด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน
5. บทบาทด้านการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน
6. บทบาทด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ

วันทนา เมืองจันทร์ (2543 : 10-15) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและสถานศึกษาที่จะส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริหารโรงเรียนและสถานศึกษามากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยบทบาทสำคัญ 10 บทบาทดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ
2. บทบาทในการดำเนินการ
3. บทบาทในการปรับปรุงเสริมแต่งให้ก้าวหน้า
4. บทบาทในฐานะนักพูดที่มีศิลปะ และนักฟังที่ดี

5. บทบาทในฐานะผู้เข้าสังคมที่ดี
6. บทบาทในการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน
7. บทบาทในการสร้างศรัทธา ค่านิยม
8. บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์
9. บทบาทในการเป็นนักเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
10. บทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์

บทบาทของผู้บริหารทั้ง 10 ประการนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม 3 ระดับด้วยกันคือ บทบาทระดับที่ 1 เป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรงที่ จำเป็นต้องแสดงบทบาทในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจสั่งการ ได้แก่ บทบาท ของผู้บริหารในฐานะผู้นำ บทบาทในการดำเนินการ และบทบาทในการปรับปรุงเสริมแต่งให้ ก้าวหน้า

บทบาทระดับที่ 2 เรียกว่า "บทบาทด้านทักษะและความสามารถพิเศษ" ได้แก่ บทบาทในฐานะนักพูดที่มีศิลปะ และนักฟังที่ดี บทบาทในฐานะผู้เข้าสังคมที่ดี บทบาทในการ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน และบทบาทในการสร้างศรัทธา ค่านิยม

บทบาทระดับที่ 3 เป็นบทบาทเชิงบูรณาการ (Integrated) ที่ผู้บริหารได้พัฒนาทักษะ ต่างๆ จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้ ความสามารถ และเจตคติในการเป็นผู้บริหาร แล้วนำมา บูรณาการให้งานพัฒนาไปถึงระดับสูงสุด ได้แก่ บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ บทบาทในการเป็น นักเปลี่ยนแปลงและพัฒนา และบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์

ทั้งนี้บทบาทระดับที่ 2 และระดับที่ 3 เป็นบทบาทที่มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้บริหารทั้ง 10 บทบาทนี้จะไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยสิ้นเชิง กล่าวคือ การที่ผู้บริหารจะแสดงบทบาทใด บทบาทหนึ่ง ก็อาจจะต้องแสดงบทบาทอื่นตามมาก็เป็นได้

กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการศึกษาทดลองรูปแบบโครงสร้างการบริหารการศึกษา รูปแบบใหม่ คือ การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) หรือ SBM ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยได้ ดำเนินการในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดน่านอง คือ ภูเก็ต เพชรบุรี พิษณุโลก อำนาจเจริญ และชลบุรี และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่น่านองไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 10)

1. ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการสถานศึกษา
2. ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย
3. สร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และ จิตใจให้กับผู้เรียน

4. เสนอระเบียบวิธีปฏิบัติของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องวางไว้

5. กำกับดูแล และควบคุมให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และเด็กให้ปฏิบัติตามธรรมเนียมปฏิบัติของสถานศึกษา

6. กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา โดยปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา

7. เป็นผู้นำในการนำปรัชญา เป้าหมาย แผนพัฒนาโครงการและกิจกรรมของสถานศึกษาไปปฏิบัติให้บังเกิดผล

8. เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร การดูแลและติดตามผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก

9. เสนอทางเลือกเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และกิจกรรมร่วมหลักสูตร

10. เป็นผู้นำในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

11. เป็นผู้นำในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ และด้านอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเด็ก

12. เป็นผู้นำในการสรรหาและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาทุ่มเท และอุทิศตนเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็ก

13. เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

14. บังคับบัญชา ควบคุม และดูแลโดยทั่วไปซึ่งภารกิจและราชการของสถานศึกษา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

คิมโบร (Kimbrough. 1988 : 44) กล่าวว่า หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมี 8 ด้าน ได้แก่

1. การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร
2. การบริการนักเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. การบริหารงานบุคคล
5. การบริหารอาคารสถานที่
6. การบริการชุมชน
7. การจัดองค์การโครงสร้างการบริหารงาน
8. การบริหารงบประมาณ

แคมป์เบลล์, คอรัลล์, และไนสเตรนด์ (Campbell; Corbally; & Nystrand. 1993 : 116-149) ได้เสนอแนะว่าภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนมี 6 ด้าน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านนี้ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่ชุมชน และบทบาทในองค์กรต่างๆ ในชุมชน

2. งานวิชาการ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล โปรแกรมการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านนี้เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา การวางโครงการการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของชาติ การจัดและเลือกใช้สื่อการเรียนและอุปกรณ์การสอน และการประเมินผลการสอน

3. งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องจัดเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องต่อไปนี การบริหารกิจการนักเรียน และการจัดรูปองค์การของนักเรียน ระเบียบและระเบียบต่างๆ การจัดบริการให้แก่นักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

4. การบริหารงานบุคคล งานด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษา ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสถานศึกษาส่วนใหญ่ ขึ้นกับการบริหารงานบุคคลไม่น้อย ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคคลในเรื่องนโยบายของการบริหารงานบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน

5. อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน และการบริการนักเรียน จำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ งานด้านนี้รวมถึงอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรจะสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนอาคารสถานที่ การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. การเงินและงานธุรการ งานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมการเรียนการสอน สิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจ ได้แก่ การทำงานงบประมาณ การใช้จ่ายตามแบบแผนทางราชการงานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุครุภัณฑ์

กล่าวโดยสรุป ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ประการ ดังนี้

1. ภารกิจด้านการบริหารบุคคล
2. ภารกิจด้านกิจกรรมนักเรียน
3. ภารกิจด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. ภารกิจด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน
5. ภารกิจด้านการเงินและพัสดุ
6. ภารกิจด้านอาคารสถานที่
7. ภารกิจด้านอื่นๆ เช่น จัดการประชุมหรือสัมมนา จัดการประชุมประชาสัมพันธ์

จะเห็นได้ว่า งานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และมีมากมายหลายด้านหลายงาน แต่ละงานมีรายละเอียดปลีกย่อยที่จะต้องดูแล ควบคุม และคิดหาแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จมาสู่องค์กร อีกทั้งในปีการศึกษา 2545 โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติและ

กรมสามัญศึกษาได้เปลี่ยนไปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอบเขตงานบริหารไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องนำทฤษฎีในการบริหารการศึกษา เป็นต้นว่า ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือแนวความคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทฤษฎีทางการศึกษาต่างๆ เป็นเสมือนเครื่องมือนำทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ ได้อย่างมั่นใจ และสร้างเสริมทักษะในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ทั้งนี้หากสถานศึกษาใดที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมทำให้สถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

เฟลด์แมน; และฮิวจ์ (Feldman; & Huge. 1983 : 192) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ

นันทิยา ชุณหวงษ์ (2536 : 15) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วินัย โกยกุลย์ (2537 : 12) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออก หรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่บุคคลกระทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่บุคคลปฏิบัติ และความพึงพอใจใน

งานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยอื่นๆ ถ้าหากปัจจัยต่างๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ และยังผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ผ่องศรี แต้มทอง (2538 : 27-28) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึก ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ที่ได้รับ ความผูกพันกับหน่วยงาน และความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และได้กล่าวถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การสามารถจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic Satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic Satisfaction) ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรเต็มใจที่จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้ได้ผลงาน เมื่อผลงานที่ปรากฏดีแล้วก็ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจภายในสูง และในขณะเดียวกันผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากภายนอกก็จะเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผลงานสูงได้ด้วย ดังนั้นความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอกจะมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับการจงใจในการทำงาน จะต่างกันเพียงความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าทั้งความพึงพอใจในการทำงานและการจงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะพยายามเข้าหาในสิ่งที่ตนชอบและพฤติกรรมเช่นนี้ถือเป็นการจงใจอย่างหนึ่ง ส่วนการจงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าการจงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนในการทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าของงาน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการทำงานของบุคคลจะไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลจะมีสิ่งจูงใจ (Motivation) ที่จะทำงาน โดยเฉพาะสิ่งจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลนั้นเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคคล และหาสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรใดที่มีสิ่งจูงใจมาก บุคคลจะยิ่งเกิดความพอใจสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรจะต้องศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตและศึกษาพฤติกรรมของบุคคล แล้วนำมาสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคล ดังนั้น แนวทางใน

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานควรครอบคลุมเกี่ยวกับสิ่งจูงใจควบคู่ไปด้วย ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีลำดับตามความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Orun Rikkrorm. 2532 : 59-62 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 : 80-91) ได้ให้แนวคิดที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation) มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไปสูง (Hierarchy of needs) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ส่วนความต้องการความมั่นคง หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongingness needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status) คือ ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self actualization or Self realization) คือ ลำดับขั้นตอนความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างมีความใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นมีความสำคัญไม่เท่ากัน และมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจ นอกจากนี้ลักษณะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้นจะมีลักษณะที่ครอบงำกันอยู่ตลอดเวลา คือ เมื่อความต้องการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่เรื่อยๆ โดยไม่จำเป็นว่า ขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ โดยชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำกับ

ความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด เป็นความต้องการในระดับต่ำ มีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการได้รับการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจถึงการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจตามความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจ แมคคลีแลนด์และทีมงานผู้วิจัย พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำหรือนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการความผูกพัน บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะพอใจในการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม บุคคลดังกล่าวจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการทบทวนการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคำถามให้ดีที่สุด

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการ 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เฮิร์ซเบิร์กได้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยพยายามหาความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาเริ่มแรกนั้น เฮิร์ซเบิร์กศึกษาโดยสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน และได้สรุปผลการสัมภาษณ์ว่า มีปัจจัย 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบงาน รักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่มีความพอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กได้ว่าองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้นที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจในทางบวกของการทำงานของคน

ปัจจัยคำจูนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจงานที่ทำอยู่เท่านั้น การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยคำจูน จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจ จะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าปัจจัยคำจูนไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัยคำจูนมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยคำจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ความพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ขององค์กรนิยมใช้วิธีการจูงใจในแง่บวก จะทำให้ความรู้สึกของบุคคลดีกว่าการจูงใจในแง่ลบ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งองค์การหรือผู้บริหารองค์การใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพขององค์การ ที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือ ครอบครัวยุติธรรมและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อองค์การ

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ จันทมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจในการร่วมงาน กับองค์การ

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง งาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความ มั่นคงในการทำงาน

พจนีย์ ธนวานิช (2541 : 57) กล่าวว่า องค์การควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้กับ บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้นโดยควรศึกษาทำความเข้าใจความต้องการของ บุคลากร และสามารถหาสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรได้เหมาะสม และสามารถใช้อย่างเป็นเงื่อนไข ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าหมายขององค์การได้ และยินดีทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายนั้น การจูงใจในการทำงานอาจกระทำได้หลายรูปแบบ คือ

1. ใช้รางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ ได้แก่ รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส คอมมิสชัน ส่วนแบ่งกำไร เป็นต้น และรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ ห้องทำงาน รางวัลการประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. การจูงใจด้วยงาน ได้แก่ การหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะซึ่งจะ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. การจูงใจด้วยการบริหาร เช่น การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร โดยให้มีอำนาจ ปกครองตนเอง ได้รับการมอบอำนาจมากขึ้น เป็นต้น

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับมีความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ การที่องค์การจะต้องให้ "ความรู้สึกเป็นเจ้าของ" (Sense of belonging) แก่บุคลากรหรือ พนักงานขององค์การ โดยอาจให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ คือ เป็นผู้ถือหุ้นขององค์การด้วย บุคลากรจะ รู้สึกว่ากำลังทำงานให้กับองค์การของตนเองย่อมมีกำลังใจในการทุ่มเททำงาน และหากสภาพ

แวดล้อมการทำงานดี มีสู่ทางความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม องค์การจะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณค่าไว้ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 320-321) กล่าวว่าสิ่งจูงใจเป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่ดี ถูกต้อง เหมาะสมด้วย สิ่งจูงใจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่มีเงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) การยกย่องชมเชย (Recognition) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของครูที่เป็นผู้ทำงานโดยตรง ซึ่งงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้นครูจะต้องทำงานด้วยความสบายใจและพอใจที่จะทำงาน เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ครูในสถานศึกษา โดยจะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีสามัญสำนึกที่ดี มีความสามารถในการวินิจฉัย คิด วิเคราะห์ ช่างสังเกต สามารถมองเห็นความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และแสดงพฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยเครื่องมือที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ในการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความเข้าใจในบุคลากรในองค์การ และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำทางวิชาการได้นั้นมีองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ คือ คุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งคุณลักษณะทางวิชาการ หมายถึง ระดับการศึกษา ความรู้สาขาต่าง ๆ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารพึงมี เพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการภายในสถานศึกษาและควรจะมีคุณลักษณะพฤติกรรมทางวิชาการ ดังนี้ (อุเทน ทองสวัสดิ์. 2547 : ออนไลน์)

1. ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่

1.1 ความรู้ทางด้านวิชาการทั่วไป คือ การรู้หลักเบื้องต้นของวิชาต่าง ๆ ที่สอนอยู่ในสถานศึกษา เพื่อเป็นการตรวจตราควบคุมและแนะนำแก่ครูให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

1.2 ความรู้ทางด้านวิชาชีพ คือ ความรู้ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา รู้หลักการ จัดและการให้การศึกษา เช่น วิชาปรัชญาการศึกษา การวัดผลการศึกษา จิตวิทยา หลักการบริหารสถานศึกษา การแนะแนวการจัดหลักสูตร หลักวิธีวิจัยการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการจัดและการนิเทศการศึกษา

1.3 ประสบการณ์และระดับความรู้ ซึ่งระดับความรู้ หมายถึง ปริญญาที่ผู้บริหารได้รับ แม้ว่าปริญญาจะไม่ใช่เครื่องประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงานได้ผลดีก็ตาม แต่ก็ก็เป็นเครื่องแสดงความสามารถทางสติปัญญาและความรู้ที่จะนำมาประกอบการงานได้พอควร ส่วนประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น การได้ผ่านงานมาย่อมมีความรอบรู้มากกว่าคนไม่เคยผ่านงานนั้น ๆ มาก่อน ประสบการณ์ หลักการ และหลักวิชาจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

2. การอบรมในระหว่างการทำงาน

ผู้บริหารต้องหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เนื่องจากวิชาการและเทคนิคในการทำงานเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอยู่เสมอ กิจกรรมที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ เช่น การอ่านหนังสือ นิตยสารเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานทางวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีบทบาทดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 2)

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนงานโรงเรียน
2. จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานวิชาการ
3. กำกับติดตาม นิเทศงานวิชาการอย่างมีระบบ
4. จัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรให้เพียงพอตามสภาพของสถานศึกษา
5. จัดให้ครูผลิต จัดหาสื่อ และนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอน
6. จัดให้มีมุมหนังสือห้องสมุดที่เหมาะสมตามสภาพของสถานศึกษา

7. ให้สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล
8. ส่งเสริมและนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา

9. อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เช่น จัดสรรงบประมาณโครงการที่เหมาะสม

10. ให้คำแนะนำปรึกษาในการดำเนินงานวิชาการทุกด้าน

11. จัดให้มีการประเมินผลงานวิชาการทุกระยะ เมื่อพบปัญหาต้องดำเนินการแก้ไข

สำหรับองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถแบ่งได้เป็น 8 ประการ ดังนี้ (อุเทน ทองสวัสดิ์. 2547 : ออนไลน์)

1. การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาสถานศึกษาและคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

2. การมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3. การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลสนับสนุนงานวิชาการ

4. การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

5. การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6. การสร้างสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

7. การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

8. การสังเกตการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการดังนี้

1. เสนอเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ให้แก่คณะครู

2. มีการเยี่ยมชั้นเรียน ประเมินผลการเรียน

3. จัดให้ผู้ปกครอง ครู ครูแนะแนว และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบของ

สถานศึกษา

4. มีการนิเทศภายใน

5. จัดเวลาให้ครูในแต่ละกลุ่มสาระได้มีการอภิปรายงานกัน

6. เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

7. จัดเวลาเพื่อที่จะพบปะพูดคุยกับคณะครูในเรื่องการเรียนการสอน

8. ตั้งเป้าหมายของโรงเรียนให้สัมพันธ์กับความต้องการของนักเรียน

9. จัดดำเนินการหรือจัดโครงการฝึกอบรมให้กับคณะครู

10. จัดให้มีผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน

11. สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง

12. จัดให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการใช้นวัตกรรม

13. จัดให้มีเวลาในการใช้นวัตกรรมอย่างเพียงพอ

14. สนับสนุนให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

15. ประสานงานให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละสาระทำงานร่วมกัน

ศาสตราจารย์ทรัสตี (จันทราณี สงวนนาม. 2545 : 127 ; อ้างอิงจาก Trusty. 1986. *Administrator/Supervisor Career Ladder Orientation Manual*. unpagged) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาวน์ปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนาระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับปัญหาด้านวินัย
14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนาระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับการแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของศาสตราจารย์ทรัสตี คือ การนำเอาความรู้ ความสามารถ แนวคิด เทคนิควิธี ที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร การเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

นักวิชาการแอนเดอร์สันและพิกฟอร์ด (Anderson and Pigford. 1987 : 67-70) ศาสตราจารย์ทางการบริหารการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยเซาท์แคโรไลนา ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้ดังนี้

1. ต้องมีใจมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิญญานของการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตนาที่แน่วแน่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้

2. ต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ้าง เพื่อจะช่วยให้รู้ว่า ครูที่ดีควรจะมียุทธศาสตร์ทางวิชาการหรือการสอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึกประทับใจต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

4. ต้องสร้างความคาดหวังให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนได้ มิใช่ถนัดแต่การบริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนมากเท่าไร จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้น และครูก็พอใจที่จะรับข้อเสนอแนะทางวิชาการจากผู้บริหาร

5. ควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน วิธีการที่จะรู้ว่าครูสามารถนำบันทึกการสอนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรนั้นก็ด้วยการสังเกตการปฏิบัติของครูในชั้นเรียน แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสังเกตการสอนของครูก็อาจจะดูจากโครงการเรียนของนักเรียน จากการบ้านที่ครูมอบให้นักเรียนทำ หรือจากการทำข้อทดสอบของนักเรียน

6. จะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจว่า เวลาของผู้บริหารนั้นมีค่า ดังนั้นการประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น

7. จะต้องใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพบปะสังสรรค์กับคณะครู ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนพบว่า เวลาที่โรงเรียนเลิกแล้ว หรือช่วงเช้าก่อนครูเข้าห้องเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการพบปะสังสรรค์กับคณะครู

8. ควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ การรู้จักเลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร แต่ก็ควรเลือกใช้บ้างเป็นบางครั้ง ด้วยการพิจารณาอย่างสุรอบรอบ

9. ควรใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอ่านหนังสือเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จควรจะทำความคุ้นเคยกับผลงานของนักวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและมโนทัศน์ทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือนั้นเป็นอย่างดี

10. ควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญ ได้แก่ การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การบริหารเวลา และการเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะใช้เวลาในการพัฒนามากก็ตาม แต่นับเป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้

แต่เดิมสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นไว้ 25 ประการ ส่วนหนึ่งเป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการมีเกณฑ์ที่ต้องประเมินทั้งสิ้น 9 ข้อ ได้แก่ (จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 134-135)

1. จัดให้มีสื่อการเรียนการสอน เน้นการบำรุงรักษา และกำกับดูแลให้มีการใช้อย่างคุ้มค่า
2. ดำเนินการนิเทศภายใน โดยมีการเยี่ยมชั้นเรียน ปรีกษาหารือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. จัดและกำกับดูแลการสอนซ่อมเสริมให้บังเกิดผลดีแก่นักเรียน
4. ดำเนินการวัดผลการเรียนการสอนได้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบและหลักการวัดผลการศึกษา
5. จัดให้มีการส่งเสริมการใช้ห้องสมุดหรือมุมหนังสือ จนเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการและสื่อ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน
7. กำกับดูแลให้ครูเตรียมการสอนและบันทึกการสอนให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
8. ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ให้ครูจัดห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
9. ควบคุมดูแล และส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้และหลักสูตร

มีผลงานการวิจัยหลายเรื่องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความสำเร็จของผู้บริหาร เช่น งานวิจัยของเลวิส (Lewis, 1984 : 709A) ที่ได้ศึกษาวิจัยแบบผู้นำของผู้บริหารทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึดตัวผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง แบบยึดครูเป็นศูนย์กลาง แบบการกระจายอำนาจ และแบบยึดการกำกับดูแล ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในงานมีผลโดยตรงจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาเวนพอร์ต (Davenport, 1984 : 598A) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเลวิส นอกจากนี้ งานวิจัยของดาเวนพอร์ตยังพบว่า งานในความรับผิดชอบที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จเกิดจากโปรแกรมทางวิชาการของสถานศึกษา

ลู (Liu, 1985 : 086A) ได้วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของสถานศึกษา

งานวิจัยของจันทรานี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) แสดงให้เห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแยกโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นออกจากโรงเรียนประถมศึกษาธรรมดาได้ และงานวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : บทคัดย่อ) ยืนยันว่า

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตัวหนึ่งในการพยากรณ์หรือทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริม การปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็น การกระทำนั้นได้อย่างชัดเจน โดยพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานี้มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษา และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

4. การสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์เนื้อหา

4.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2529 : 26) ได้ให้ความหมายของ “การสังเคราะห์งานวิจัย” ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย (Synthesis of research) เป็นระเบียบวิธีการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้นหลายเรื่อง มาศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบให้ได้คำตอบปัญหาที่เป็นข้อยุติ

อุทุมพร จามรมาน (2531 : 1) ได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยโดยสรุปว่า การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการนำส่วนย่อยมาประกอบเข้าด้วยกันจนเกิดสิ่งใหม่ขึ้น เช่น การบรรยายความรู้สึกโดยการนำคำต่างๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน หรือการทำงานบางอย่างจนเกิดผลสำเร็จโดยมาจากการประชุมระดมกำลังสมอง หรือการสร้างทฤษฎีใหม่โดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีเก่า เป็นต้น หรือหมายถึงการศึกษาข้อเท็จจริงโดยการรวบรวมงานวิจัยหลายๆ เล่มที่ศึกษาปัญหาเดียวกันมาศึกษาวิเคราะห์อย่างมีระบบ เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาที่เป็นข้อยุติ

นาดยา เกตุกลิ่น (2545 : 10) ได้สรุปความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้ดังนี้ การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การรวบรวมข้อค้นพบที่เกิดจากงานวิจัยในเรื่องเดียวกันหรือประเด็นปัญหาเดียวกัน มาศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติและเป็นการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นการศึกษาหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการ รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ มาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ และนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบ ให้ได้คำตอบของปัญหาที่เป็นข้อยุติ

กล่าวโดยสรุป การสังเคราะห์งานวิจัยเป็นการรวบรวมงานวิจัยหลายๆ เล่มที่ศึกษาปัญหาเดียวกันมาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่หรือได้คำตอบจนเป็นที่ยุติ

4.2 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ตามลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 1) ได้แก่

1. การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative synthesis) หรือเชิงบรรยาย ได้แก่ การอ่านรายงานการวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน ซึ่งจะพบในบทที่ 2 ของวิทยานิพนธ์ของนิสิต นักศึกษาภายใต้หัวข้อว่าวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง (Review of literature)

สำหรับข้อมูลเชิงคุณลักษณะในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะที่เป็น การบรรยายสภาพการณ์ คุณลักษณะ ความรู้สึก ความรู้ ความสามารถของคน สัตว์ สิ่งของ ปรากฏการณ์ ส่วนอีกชนิดหนึ่ง คือ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะที่จัดกระทำในรูปตัวเลข เช่น ความสามารถที่จัดกระทำในรูปคะแนนทดสอบ ความรู้ที่จัดกระทำในรูปค่า ซึ่งข้อมูลทั้งสองชนิดนี้มี วิธีวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะแบบตัวเลข และแบบบรรยายนี้ จะทำได้ดีและเหมาะสมต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ สรุปได้ 4 ประการ คือ

- 1.1.1 เพื่อการบรรยาย พรรณนา สรุป
- 1.1.2 เพื่อบอกความสัมพันธ์ หรืออธิบายความสัมพันธ์
- 1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน
- 1.1.4 เพื่อทำนายผลที่จะเกิดขึ้น

1.2 การแปลงข้อมูลเชิงคุณลักษณะเป็นเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Qualitative data) ประกอบด้วยค่าต่างๆ ในขณะที่ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) ประกอบด้วยตัวเลขต่างๆ การแปลงข้อมูลเชิงคุณลักษณะเป็นเชิงปริมาณทำได้ดังนี้คือ

1.2.1 การแจกแจงตามจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กันตามหัวข้อ ตามแบบแผน ตามผลการวิเคราะห์ เช่น จำนวนครั้งที่ผู้ตอบบอกว่า “พระเจ้าช่วย”

1.2.2 การจัดจำแนกตามบุคคล พฤติกรรม เหตุการณ์

1.2.3 การจัดจำแนกตามตัวแปร ตามความสัมพันธ์ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกินของคนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู

1.2.4 การประเมิน เช่น การประเมินความรู้สึกในทางบวกและลบ การประเมินความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ อาจทำได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สาระหรืออาจทำเป็นข้อมูลเชิงปริมาณโดยการแจกแจงจำนวนหรือการตีออกมาเป็นค่า

2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative synthesis) เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัย เพื่อหาข้อสรุปให้เป็นที่ยุติ การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการ

วิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (Analysis of analysis) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Integrative analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of research)

4.3 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยเหมือนกับการทำวิจัยทั่วไป คือ การกำหนดปัญหาวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์แปลผล และการนำเสนอผล ในขั้นต้นนักสังเคราะห์งานวิจัยจะต้องระบุสาระที่สนใจที่ต้องการศึกษาให้ได้ก่อน ซึ่งในที่นี้คือ การกำหนดปัญหาวิจัย รวมถึงการระบุตัวแปรสมมติฐาน และวัตถุประสงค์ในการศึกษา ต่อมาจึงทำการหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ติดตาม และนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ (อุทุมพร จามรمان. 2531 : 6)

งลักษณ์ วิรัชชัย-(2529 : 24-29) ได้กล่าวถึงการสังเคราะห์งานวิจัยว่า การสังเคราะห์งานวิจัยโดยทั่วไปประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงานเช่นเดียวกับขั้นตอนการวิจัยทั่วไป 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อปัญหา การสังเคราะห์งานวิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหาการวิจัย ซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการทำการวิจัยแล้วอย่างน้อยสองราย เนื่องจากปัญหาการวิจัยที่มีคุณค่า น่าสนใจและเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบแน่ชัดนั้น มักเป็นปัญหาที่นักวิจัยสนใจและทำการวิจัยเป็นจำนวนมาก ปัญหาในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นปัญหาที่เหมาะสมต่อการสังเคราะห์งานวิจัย

2. การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อกำหนดปัญหาแล้ว ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจน ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้แจ่มชัด เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแบบแผนและสมมติฐานการวิจัย

3. การเสาะค้น คัดเลือก และรวบรวมงานวิจัย

- 3.1 การเสาะค้นงานวิจัย ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องค้นคว้าและเสาะหางานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่กำหนดไว้ การเสาะหางานวิจัยส่วนใหญ่จะหาได้จากเอกสารต่าง ๆ เช่น รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความวิทยานิพนธ์ วารสาร ดัชนีวารสาร ศูนย์ทรัพยากรข้อมูลทางการศึกษา เป็นต้น

- 3.2 การคัดเลือกงานวิจัย ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องอ่าน ศึกษา และตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการเลือกงานวิจัย และการคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพดี มีความเที่ยงตรงภายนอกและความเที่ยงตรงภายในสูงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

- 3.3 การรวบรวมผลของการวิจัย หลังจากคัดเลือกงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การรวบรวมรายละเอียดและผลการวิจัยของงานวิจัยนั้น วิธีการรวบรวมอาจใช้การจดบันทึก การถ่ายเอกสาร หรือการกรอกแบบฟอร์ม ทั้งนี้ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องใช้ความระมัดระวังในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ และครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดกระทำและวิเคราะห์ ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยผลการวิจัย รายละเอียดลักษณะและวิธีการวิจัยจากงานวิจัยทั้งหมด เพื่อสังเคราะห์หาข้อมูลที่เป็นข้อยุติ และทดสอบว่าสอดคล้องตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้หรือไม่ จากนั้นจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

5. การเสนอรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย การเขียนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย มีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัยทั่วไป โดยต้องเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินงานทุกขั้นตอน พร้อมทั้งข้อสรุปข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง กระชับ และชัดเจน

4.4 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

1. องค์ประกอบในการวิเคราะห์เนื้อหา อูทุมพร จามรمان (2531 : 11-13) กล่าวถึงองค์ประกอบของเนื้อหา ดังนี้

1.1 เนื้อหาที่จะวิเคราะห์

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เนื้อหา มี 3 ประการ ได้แก่ เพื่อสรุปข้อมูล เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายใน และเพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายนอก

1.3 หน่วยในการวิเคราะห์ ปกติมี 3 ประการ คือ

1.3.1 หน่วยจากการสุ่ม การสังเกต หรือการสัมผัส แต่ละหน่วยมีลักษณะเป็นอิสระต่อกัน เช่น ประโยคแต่ละประโยคถือเป็น 1 หน่วย

1.3.2 หน่วยจากการบันทึก จัดทำข้อมูลจากการสุ่มแล้วย่อยเป็นกลุ่มเป็นพวก

1.3.3 หน่วยจากเนื้อหา รวบรวมหน่วยจากการบันทึกมาจากกลุ่ม

2. วิธีวิเคราะห์เนื้อหา มี 2 ขั้นตอน (อูทุมพร จามรมาน. 2531 : 13) ได้แก่

2.1 การแปลภาษาเป็นข้อมูล กระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้วิเคราะห์จับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจนก่อน แล้วแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อยๆ ซึ่งมีหลายแบบ เช่น

2.1.1 แยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหาหรือตัวแปร

2.1.2 แยกเป็นสาย (Chain) เช่น เนื้อหาสาระที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต นำมาจัดเรียงบนเส้นเดียวกัน หรือเนื้อหาสาระที่รุนแรงแตกต่างกันก็นำมาจัดเรียงกันตามความรุนแรงมากจนถึงน้อย

2.1.3 แยกเป็นวงกลมย่อย (Loop) เนื้อหาสาระใดที่นำมาจัดพวกเข้าด้วยกันเป็นวงๆ

2.1.4 แยกตามมิติ (มิติเดียวหรือมากกว่าหนึ่งมิติ) เช่น จัดกลุ่มตัวแปรตามบุคลิกของคน 5 แบบ จะได้ 5 มิติ

2.1.5 จัดทำเป็นกิ่งก้านของต้นไม้ (Trees) ได้แก่ การจัดทำเป็นระเบียบแยกย่อยเป็นสาย ๆ เหมือนรากต้นไม้ เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเครือญาติ

2.2 การแปลงข้อมูลออกเป็นตัวเลข หลังจากการวิเคราะห์เนื้อหาออกเป็นส่วนย่อย แล้วการแปลงข้อมูลจากส่วนย่อยเป็นตัวเลขสามารถทำได้ 2 แบบ คือ แปลเป็นจำนวนหรือความถี่ และแปลเป็นค่าหรือคะแนน

เฮย์แมน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 128 ; อ้างอิงจาก Hayman. 1968 : 80-81) กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหา มีลักษณะและขั้นตอนในการวิเคราะห์คล้ายกับการวิเคราะห์เอกสาร แต่มีขอบเขตแคบกว่า เพราะมุ่งวิเคราะห์เนื้อหาสาระของเอกสารเป็นสำคัญ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดหน่วยวิเคราะห์ เมื่อเลือกเอกสารที่จะวิเคราะห์ได้แล้ว ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์จะต้องกำหนดหน่วยวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าจะใช้หน่วยอะไรเป็นตัวกำหนดนับ เช่น กำหนดหน่วยเป็นคำๆ เดียว เป็นวลี เป็นประโยคสมบูรณ์ เป็นย่อหน้า เป็นบทความ 1 บท เป็นหนังสือที่สมบูรณ์ 1 เล่ม แต่ละหน่วยวิเคราะห์จะต้องกำหนดให้แน่นอน ชัดเจน และบอกลักษณะให้สามารถวัดได้

2. นับความถี่ จดนับความถี่ของเนื้อหาเป็นจำนวนหน่วยวิเคราะห์จำแนกตามประเภทของเนื้อหาที่ต้องการ

3. ระบุทิศทางและปริมาณ เช่น ไม่ชอบใจ ชอบ หรือเฉยๆ หรือเป็นเนื้อหาที่น่าสนใจ ไม่น่าสนใจ หรือเฉย ๆ ส่วนปริมาณ หมายถึง ปริมาณมากน้อยของทิศทาง เช่น ชอบมาก ชอบน้อย ไม่ชอบเลย เป็นต้น

4. แจกแจงความถี่ แยกเป็นรายประเภท ทำให้เห็นว่าเป็นเนื้อหาที่ชอบมากที่สุด ไม่ชอบเลย เป็นจำนวนมากน้อยเท่าใด

5. สุ่มตัวอย่าง หน่วยการวิเคราะห์ที่กำหนดต้องเป็นตัวแทนของเนื้อหาทั้งหมด เพราะผลที่ได้สรุปอ้างอิงจะเป็นผลการวิเคราะห์ทั้งหมด

6. สร้างเครื่องมือบันทึก โดยจัดทำเป็นแบบฟอร์มสำหรับใช้จดบันทึกผลการวิเคราะห์ ซึ่งต้องจัดทำแบบฟอร์มและจดบันทึกอย่างระมัดระวัง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้ถูกต้อง และเชื่อถือได้มากที่สุด

3. ความเชื่อถือได้ของผลการวิเคราะห์เนื้อหา

ความเชื่อถือได้ จำแนกเป็นความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 14-15) ดังนี้

3.1 ความเที่ยงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา มีความหมาย 3 อย่าง คือ ความคงที่ ความเหมือนเดิม และความแม่นยำ มีวิธีตรวจสอบแตกต่างกันดังนี้

3.2 ความคงที่ ตรวจสอบโดยการวิเคราะห์ซ้ำแล้วเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ทั้งสองครั้งว่าแตกต่างกันหรือเหมือนกัน

3.3 ความเหมือนเดิม การตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้ทำได้โดยการตรวจสอบทุกขั้นตอน

3.4 ความแม่นยำ การตรวจสอบเกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรฐานทุก ๆ ขั้นตอน

4. ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ความตรงของผลวิเคราะห์เนื้อหา มี 5 ประเภท คือ

4.1 ความตรงที่เกี่ยวกับข้อมูล หมายความว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากน้อยเพียงใด

4.2 ความตรงตามความหมาย หมายความว่า มีการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มเนื้อหา ให้คำจำกัดความของคำตรงตามความหมายหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

4.3 ความตรงตามการสุ่ม เนื้อหาสาระที่จะนำมาวิเคราะห์นี้ มีปริมาณมาก จำเป็นต้องมีการสุ่มออกมา การอธิบายการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายไม่ลำเอียงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงแบบนี้

4.4 ความตรงตามวิธีการ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการ 2 อย่างน่าจะให้ผลวิเคราะห์ออกมาเหมือนกัน

4.5 ความตรงตามทฤษฎี ผลการวิเคราะห์ที่น่าจะสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการ หรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยจึงเป็นการศึกษางานวิจัยที่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัย จำแนกเป็นงานสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศ และงานสังเคราะห์งานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

5.1 งานสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศ

โสภณ โปธินันท์ (2533 : บทคัดย่อ) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กลุ่มทักษะในระดับประถมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516-2531 จำนวนทั้งสิ้น 110 เล่ม โดยการสังเคราะห์เชิงปริมาณและการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาษาไทย พฤติกรรมการสอนของครูส่วนใหญ่เป็นการสอนแบบบรรยาย วิธีที่ใช้น้อยที่สุดคือบทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง ซึ่งเน้นฝึกทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน สื่อที่ครูใช้มากที่สุด คือ บัตรคำ แถบประโยค และรูปภาพ ส่วนวิธีประเมินผลที่ใช้มากที่สุดคือการทดสอบ วิธีสอนโดยใช้รูปแบบสองภาษาทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่าการสอนปกติ การสอนโดยใช้ชุดการสอนและการสอนโดยใช้แบบฝึกทักษะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติเท่ากับ 1.2159 และ 1.7604 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามลำดับ

2. คณิตศาสตร์ ครูที่สอนในโรงเรียนในเมืองในจังหวัดที่มีศูนย์วิชาการและในจังหวัดที่มีโครงการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา มีการใช้สื่อการสอน วิธีสอน และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนดีกว่าครูที่สอนในโรงเรียนนอกเมืองในจังหวัดที่ไม่มีศูนย์วิชาการและไม่อยู่ในโครงการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา การสอนโดยวิธีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การใช้บทเรียนโปรแกรมที่มีการจัดความคิดรวบยอด และการสอนโดยครูที่ได้รับการนิเทศภายใน ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติ การสอนโดยใช้ชุดการสอนทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติเท่ากับ 1.1628 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ครูที่ไม่ได้รับการอบรมการสอนคณิตศาสตร์แนวใหม่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรใหม่ เนื้อหาคณิตศาสตร์ที่เป็นปัญหาในการสอนของครูมากที่สุด คือ โจทย์ปัญหาและประโยคสัญลักษณ์เกี่ยวกับการบวก การลบ การคูณ และการหาร องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนวิชาภาษาไทยและคณิตศาสตร์ ได้แก่ ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง โรงเรียน และสภาพท้องถิ่น

สมบูรณ์ พุฒิมวงค์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527-2533 จำนวน 70 เรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบและจัดทำบรรณานุกรมวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า สามารถจัดแบ่งข้อค้นพบออกเป็น 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 เกี่ยวกับผู้บริหาร ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีการประสานงาน มีความรู้ในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานควรยึดหลักพรหมวิหารธรรม และสังคหวัตถุธรรม หมวดที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาได้ปฏิบัติงานตามกระบวนการหรือขั้นตอนในการบริหาร แต่ยังมีปัญหาอุปสรรคด้านการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ขาดข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน และขาดงบประมาณสนับสนุน หมวดที่ 3 เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา ส่วนใหญ่รับรู้ในบทบาทหน้าที่ทั้ง 6 งาน โดยส่วนใหญ่เน้นที่งานวิชาการและบุคลากร หมวดที่ 4 เกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ พบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษายังไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดได้ครบทุกหน้าที่ ส่วนคณะกรรมการศึกษาจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับปานกลาง และคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ อยู่ในระดับมาก หมวดที่ 5 เกี่ยวกับบริบทอื่นๆ ได้แก่ พัฒนาการของการบริหารการศึกษา ทรัพยากรการบริหารการศึกษา สภาพเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับการตกต่ำชั้น ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสได้เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 รวมทั้งบทบาทของบุคลากรต่างๆ และได้จัดทำบรรณานุกรมใน 4 ลักษณะ คือ เรียงตามลำดับตัวอักษรชื่อผู้เขียนงานวิทยานิพนธ์ จัดจำแนกตามปีการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามปี พ.ศ. และจำแนกตามหมวดหมู่งานวิทยานิพนธ์

ประจักษ์ วิเชียรศรี (2536 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ศึกษาระดับมัธยมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในช่วงปี พ.ศ. 2521-2534 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 135 เล่ม ประกอบด้วย 138 เรื่อง ซึ่งได้จากการประเมินโดยใช้เครื่องมือประเมินงานวิจัยด้วยตนเอง จากจำนวนประชากร 138 เล่ม มีจำนวนงานวิจัย 13.3% ที่ใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงปริมาณ และ 86.7% ใช้วิธีสังเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ จากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผลการสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตามหลักการของออสซูเบล (Ausubel) และการสอนด้วยบทเรียนแบบโปรแกรม ทำให้

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนตามปกติ และพบว่าทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิทยาศาสตร์และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ และการใช้เหตุผล เชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงเนื้อหา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ตอน พบว่า 1. ขั้นการเตรียมการสอน ครูส่วนมากยังมีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้เกี่ยวกับหนังสือเรียนวิทยาศาสตร์ที่มีเนื้อหาเทคโนโลยีประกอบอยู่ด้วย สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ส่วนห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้นมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในห้องปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากผู้ทดลองประมาทและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งครู ครูมีสมรรถภาพด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ และวิชาชีพครู สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ในการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีสอน ครูส่วนมากใช้วิธีสอนโดยการอภิปรายซักถามและนักเรียนปฏิบัติตามกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในหนังสือเรียน 2. ขั้นกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ส่วนมากการสอนโดยเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าการสอนตามปกติ ครูใช้พฤติกรรมทางวาจาที่มีอิทธิพลโดยตรงมากกว่าอิทธิพลโดยอ้อม นักเรียนระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการเรียนวิทยาศาสตร์ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ ในการจัดสอนซ่อมเสริม โรงเรียนจัดให้มีชั่วโมงสอนซ่อมเสริมกับนักเรียนทุกระดับชั้น แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดสอนซ่อมเสริมให้เป็นระบบ ส่วนการจัดโครงการวิทยาศาสตร์ที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากปัญหาในการจัดการสมรรถภาพของครูและความสามารถของนักเรียน นอกจากนี้การสอนโดยเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ทำให้นักเรียนสามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนรู้และสร้างโครงการวิทยาศาสตร์สูงขึ้น 3. ขั้นผลที่ได้จากการสอน พบว่า ผลจากการสอนวิทยาศาสตร์ ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ เจตคติต่อวิทยาศาสตร์ แนวคิดการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ และ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กัน ผลสัมฤทธิ์ด้านเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ของนักเรียนสูงกว่าร้อยละ 50 แต่ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าร้อยละ 50 นักเรียนยังมีความใฝ่ใจต่อวิทยาศาสตร์ และตระหนักถึงผลกระทบของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

ภูษิตย์ บุญทองเถิง (2536 : บทคัดย่อ) สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ศึกษาในระดับประถมศึกษา ที่พิมพ์เผยแพร่ ในช่วงปี พ.ศ. 2515-2534 จำนวน 169 เล่ม ประกอบด้วย 271 เรื่อง ซึ่งได้จากการประเมินโดยใช้เครื่องมือประเมินงานวิจัยด้วยตนเอง จากจำนวนประชากร 169 เล่ม นำมาวิเคราะห์เชิงปริมาณจำนวน 52 เล่ม คิดเป็นร้อยละ 30.77 ส่วนการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาเป็นการสังเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัยที่เป็นประชากรทั้งหมด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การสอนวิทยาศาสตร์โดยใช้ชุดการสอน บทเรียนโปรแกรม และการสอนแบบสืบสวนสอบสวน ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนตามปกติ การฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยใช้ชุดกิจกรรมฝึกทักษะทำให้

ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าการสอนตามปกติ และพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์รวม 13 ด้านสามารถร่วมกันทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ได้ร้อยละ 27.88 2. ผลการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาสรุปตามองค์ประกอบของระบบการเรียนการสอนได้ดังนี้ 2.1 การเตรียมการสอน ครูยังมีปัญหาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้เกี่ยวกับเนื้อหา กิจกรรมและสื่อการเรียน และการวัดผลหนังสืออ่านเพิ่มเติมในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ที่เสนอความคิดรวบยอดทางวิทยาศาสตร์ส่วนมากมีระดับความยากง่ายของการอ่านสูงกว่าระดับชั้นของนักเรียน สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่ผลิตขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ และทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสื่อการสอนที่ได้รับการพัฒนาารูปแบบโดยการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมรายละเอียดบางประการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากขึ้น 2.2 กระบวนการเรียนการสอน ส่วนมากการสอนวิทยาศาสตร์โดยใช้เทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนตามปกติ ครูสอนวิทยาศาสตร์โดยใช้คำถามเกี่ยวกับความรู้ความจำมากที่สุด 2.3 ผลที่ได้จากการสอน ผลการสอนวิทยาศาสตร์ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถในการแก้ปัญหาตามระเบียบวิธีวิทยาศาสตร์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กันทางบวก และพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวกับผู้ปกครอง นักเรียน ครู และโรงเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียน

รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ใช้วิธีวิเคราะห์ปริมาณของ Glass เพื่อสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบและแบบวัดที่เสร็จสิ้นการวิจัยระหว่าง ปี พ.ศ. 2513-2533 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 92 เล่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินงานวิจัยและแบบสรุปงานวิจัย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์งานวิจัย พบว่า แบบทดสอบและแบบวัดมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 มีค่าเฉลี่ยความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.52 และโดยเฉลี่ยมีค่าเฉลี่ยความยากง่ายและค่าเฉลี่ยอำนาจจำแนกปานกลาง มีพิสัยความยากง่ายแคบ แต่พิสัยค่าอำนาจจำแนกค่อนข้างกว้าง แสดงว่าแบบทดสอบและแบบวัดที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพโดยเฉลี่ยค่อนข้างดี แบบทดสอบและแบบวัดที่มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นสูง ได้แก่ แบบทดสอบมาตรฐานแบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านเจตพิสัย แบบทดสอบและแบบวัดแบบจัดประเภทและจัดอันดับ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและนิยามปฏิบัติการอย่างชัดเจน ลักษณะเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ มีจำนวนตัวเลือก 2 และ 3 ตัวเลือก มีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และใช้วิธีวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบและแบบวัดด้วยวิธี KR-20, Split-half และแอลฟา ความแปรปรวนในค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบและแบบวัดประมาณร้อยละ 35 เป็นผลจากความแตกต่างเนื่องจากลักษณะของแบบทดสอบและแบบวัด ขั้นตอนการสร้าง และคุณภาพด้านอื่นของแบบทดสอบและแบบวัด

จำเนียร พลละศิลา (2536 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์ผลของงานวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ระหว่างการสอนด้วยวิธีสอนของวอร์เร็กกับวิธีสอนของ สสวท. : วิเคราะห์แบบเมตาดา งานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์ครั้งนี้ คืองานวิจัยระดับการศึกษามหาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการสอนด้วยวิธีสอนของวอร์เร็กกับวิธีสอนของ สสวท. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 ถึงปีการศึกษา 2533 จำนวน 16 เรื่อง วิธีการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย แบบวิเคราะห์งานวิจัย เป็นเครื่องมือใช้จัดบันทึกลักษณะของงานวิจัย ตลอดจนรายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นในการสังเคราะห์งานวิจัยและแบบประเมินงานวิจัยด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินงานวิจัยเพื่อจำแนกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการสังเคราะห์ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าขนาดของผลโดยการวิเคราะห์แบบเมตาดาตามแนวคิดของ แกลส (Glass) ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของขนาดของผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มที่สอนด้วยวิธีสอนของวอร์เร็กสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่สอนด้วยวิธีสอนของ สสวท. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 77.34 ค่าเฉลี่ยของขนาดของผลด้านความคงทนในการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มที่สอนด้วยวิธีสอนของวอร์เร็กสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่สอนด้วยวิธีสอนของ สสวท. เป็น 0.806 หมายความว่า นักเรียนกลุ่มที่สอนด้วยวิธีสอนของวอร์เร็กมีค่าเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 78.82

ทัศนีย์ วุฒิสาสตร์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2521-2535 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2521-2535 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 246 เรื่อง โดยการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะ จำนวน 185 เรื่อง และสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 61 เรื่อง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะพบว่า เนื้อหาในหลักสูตรและเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรยังไม่เหมาะสม ส่วนจุดมุ่งหมายและเนื้อหาในคู่มือครูมีความสัมพันธ์กับหลักสูตร การเปรียบเทียบวิธีสอนโดยใช้เพลงและเกมประกอบการสอนกับวิธีสอนเพื่อรอบรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติทั้ง 2 วิธี การสร้างสื่อในการสอนมีประสิทธิภาพถึงเกณฑ์ 75/75 และนักเรียนมีความรู้หลังการสอนเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับการสอนด้วยสื่อการสอนดังกล่าว ในด้านของแบบทดสอบต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการวัดผลนั้น มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนในด้านปัญหาการเรียนการสอนด้วยสื่อการสอนดังกล่าว ในด้านของแบบทดสอบต่างๆ ที่สร้างขึ้นเพื่อประสิทธิภาพในการวัดผลนั้นมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนในด้านปัญหาการเรียนการสอนนักเรียนที่มีการคิดคำนวณบกพร่องส่วนใหญ่เนื่องมาจากนักเรียนไม่มีความเข้าใจในความคิดรวบยอด ครูส่วนใหญ่มีปัญหาด้านเนื้อหาที่สอน การขาดสื่อการสอน และนักเรียนมีความแตกต่างกันมากในเรื่องการเรียนรู้ ผลการสังเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์กับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องมีค่าเท่ากับ .2499 และค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์กับองค์ประกอบด้านความถนัดมีค่าสูงสุด

เท่ากับ .720 นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยวิธีสอนแบบวรรณกรรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนโดยวิธีสอนแบบ สสวท. นักเรียนที่ได้รับการสอนโดยวิธีสอนที่ใช้สื่อ การเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการสอนแบบปกติ และนักเรียนที่ได้รับการสอนที่ใช้เกมประกอบมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า การสอนแบบปกติ

ธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิด สร้างสรรค์ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514-2536 จำนวน 156 เล่ม ด้วยวิธีการสังเคราะห์เชิง ปริมาณและการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วๆ ไปของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด พบว่า จำนวนงานวิจัยมีการพิมพ์เผยแพร่มากที่สุดในปี พ.ศ. 2534 (ร้อยละ 11.54) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองมากที่สุด (ร้อยละ 62.82) นักเรียนระดับ มัธยมศึกษา คือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุด (ร้อยละ 53.85) และแหล่งที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มาก ที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 37.82) 2. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าการสอน โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ การใช้ชุดการสอน และการใช้กิจกรรมแบบไม่กำหนดแนวทาง ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าการสอน ตามปกติ และสูงกว่าวิธีที่กำหนดขึ้น และพบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย นอกจากนี้ยังพบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันทางความคิดสร้างสรรค์ 3. ผลการ สังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะ 3.1 ด้านพัฒนาการความคิดสร้างสรรค์ พบว่า นักเรียนที่อายุ มากกว่าหรืออยู่ในระดับชั้นที่สูงกว่า จะมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนที่มีอายุน้อยกว่าหรืออยู่ ในระดับชั้นที่ต่ำกว่า 3.2 ด้านสติปัญญา กับความคิดสร้างสรรค์ พบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงกว่าจะมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า 3.3 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ สภาพ การอยู่อาศัย ความถนัดทางการเรียน และความวิตกกังวล 3.4 ด้านแนวการสอนเพื่อพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ พบว่า แนวการสอนใหม่ๆ นวัตกรรมต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับความคิดหลาย ทาง มีอิสระในการคิด จะทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าการสอนตามปกติ และพบว่า ระยะเวลาที่งานวิจัยใช้ในการทดลองมากที่สุดคือ 4 สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 37.50 จากจำนวน งานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวกับแนวการสอนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 3.5 ด้านกิจกรรมส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การใช้กิจกรรมที่ให้อิสระทางความคิดแก่นักเรียน ส่วนใหญ่ทำให้นักเรียน มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ร่วมกิจกรรม และพบว่า ระยะเวลาที่งานวิจัยใช้ในการ ทดลองมากที่สุดคือ 8 สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 15.80 จากจำนวนงานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวกับกิจกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ 3.6 ด้านการวัดความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการสร้างแบบวัดความคิด สร้างสรรค์ใน 3 วิชาโดยเฉพาะ คือ ศิลปะ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์

จตุญญ จิตรักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) สังเคราะห์วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วย สอนในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2529-2538 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัย

เชิงทดลองเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความคงทนในการเรียนรู้ และด้านเจตคติต่อการเรียน การสอน ประชากร คือ วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนของสถาบันอุดมศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2529-2538 จำนวน 138 เรื่อง และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อคำนวณค่าขนาดอิทธิพล จำนวน 37 เรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1. จากงานวิจัยทั้งหมด 138 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นผลผลิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบมากปี พ.ศ. 2535 ในเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างระดับมัธยมศึกษา ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนแบบศึกษาเนื้อหาใหม่ ระยะเวลาทดลอง 1-4 สัปดาห์ คัดเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย 2. ประสิทธิภาพการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในทุกระดับการศึกษา เมื่อเทียบกับวิธีการสอนอื่นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความคงทนในการเรียนรู้ และด้านเจตคติต่อการเรียนการสอน ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ย 0.91, 0.89 และ 0.58 ตามลำดับ 3. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยมีความสัมพันธ์มากกับการจำแนกเนื้อหาวิชาและระยะเวลาการทดลอง ด้านความคงทนในการเรียนรู้ ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยมีความสัมพันธ์มากกับการจำแนกระดับการศึกษาและแหล่งประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ส่วนด้านเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยมีความสัมพันธ์มากกับการจำแนกแหล่งประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตต้า จากงานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปีการศึกษา 2528-2536 จำนวน 118 เรื่อง เพื่อศึกษาภาพรวมของงานวิจัยและประสิทธิภาพของงานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยการเปรียบเทียบการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามปกติ และศึกษาประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนว่าแตกต่างกันตามคุณลักษณะใดของงานวิจัย ผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของปีการศึกษา 2535 เป็นงานวิจัยเชิงทดลองวิจัยวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 30-60 คน ระยะเวลาทดลองระหว่าง 30 นาที ถึง 3 ชั่วโมง ศึกษาตัวแปรด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้แบบทดสอบเก็บข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น ความยากง่ายและอำนาจจำแนก สถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ t-test มากที่สุด ส่วนผลการเปรียบเทียบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามปกติ พบว่า การเรียนจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีประสิทธิภาพให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนตามปกติ และงานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาทดลองยิ่งมากจะให้ค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาทดลองน้อยกว่า

हार พุฒประเสริฐ (2539 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา : วิเคราะห์แบบเมตต้า ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปขนาดของผลสัมฤทธิ์สหสัมพันธ์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา งานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ งานวิจัยระดับมหาวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรด้านการศึกษาศาสตร์ และงานวิจัยที่นักวิชาการต่าง ๆ จัดทำขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2526 ถึงปีการศึกษา 2538 จำนวน 26 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสรุป ลักษณะรายละเอียดงานวิจัย เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้จัดบันทึกลักษณะของงานวิจัย ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสังเคราะห์งานวิจัย และแบบประเมินงานวิจัยด้วยตนเองเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ประเมินงานวิจัยเพื่อจำแนกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพแล้วนำไปสังเคราะห์ต่อไป โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบเมตาดาตามแนวคิดของชมิทท์-ฮันเตอร์ (Schmidt-Hunter) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. การสังเคราะห์เชิงทดลอง 1.1 ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า ชุดการสอนทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าวิธีการสอนปกติเท่ากับ 0.8610 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม หมายความว่า ผู้เรียนกลุ่มที่เรียนด้วยชุดการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80.51 และวิธีเรียนโดยผู้เรียนดำเนินกิจกรรมทำให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าวิธีเรียนโดยครูดำเนินกิจกรรมเท่ากับ 0.7966 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม หมายความว่า กลุ่มที่ผู้เรียนดำเนินกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 78.811.2 ด้านเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ พบว่า ชุดการสอนทำให้ผู้เรียนมีเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์สูงกว่าวิธีการสอนปกติเท่ากับ 0.8154 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม หมายความว่า ผู้เรียนกลุ่มที่สอนด้วยชุดการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 79.39 และวิธีเรียนโดยผู้เรียนดำเนินกิจกรรมทำให้ผู้เรียนมีเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์สูงกว่าวิธีเรียนโดยครูดำเนินกิจกรรมเท่ากับ 0.6714 เท่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม หมายความว่า กลุ่มที่ผู้เรียนดำเนินกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 74.86

2. การสังเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์ 2.1 ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า เพศ แผนการเรียน และระดับสติปัญญากับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พบว่า สัมประสิทธิ์ระหว่างเพศ แผนการเรียน และระดับสติปัญญา กับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียน มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .012.2 ด้านเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ พบว่า เพศและแผนการเรียนกับเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า สัมประสิทธิ์ระหว่างเพศและแผนการเรียนกับเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยยงค์ วัณวงศ์ทอง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสองทศวรรษแห่งการวิจัยของภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : การสังเคราะห์งานวิจัยบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ปี พ.ศ. 2521-2540 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นปริญญาพนธ์ของนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในช่วงสองทศวรรษคือ ปี พ.ศ. 2521-2540 รวมระยะเวลา 20 ปี

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยสรุปได้ว่า ตลอดช่วงเวลา 20 ปี คือ ตั้งแต่ตั้งภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ ปี พ.ศ. 2521 ถึงปี พ.ศ. 2540 มีงานวิจัยของนิสิตบัณฑิตศึกษา รวมทั้งสิ้น 333 ชิ้น แยกเป็น งานวิจัยด้านการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ จำนวน 83 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 24.92 งานวิจัยด้านการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ 38 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 11.41 งานวิจัยด้านบริการข้อมูลข่าวสาร 51 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 15.32 และงานวิจัยอื่นๆ 161 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 48.35 ของงานวิจัยทั้งหมด เมื่อจำแนกตามลักษณะเครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล พบว่า ใช้แบบสอบถามมีมากที่สุด คือ 221 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 66.37 รองลงมาได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 45 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 13.51 การสังเคราะห์ผลงานวิจัยในงานวิจัยนี้ได้จำแนกผลการวิจัยเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ จำแนกเป็น 18 เนื้อหา ด้านการศึกษานอกโรงเรียนสายอาชีพ จำแนกเป็น 9 เนื้อหา ด้านบริการข้อมูลข่าวสาร จำแนกเป็น 13 เนื้อหา และด้านเนื้อหาอื่นๆ จำแนกเป็น 19 เนื้อหา

พิสมร วิญญูกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารศึกษาของมหาวิทยาลัทยศิลปากร เพื่อทราบผลสรุปการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ของภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัทยศิลปากร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2527-2540 รวม 187 เรื่อง ตามกรอบแนวคิดของบอยัน (Boyon) ที่ได้แบ่งองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษากออกเป็น 5 ด้าน คือ ผู้บริหาร องค์การ นโยบายและการเมือง เศรษฐศาสตร์และการคลัง และหัวข้อพิเศษ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วยกรอบแนวคิด ระดับการศึกษาหรือหน่วยงานที่ศึกษา วิธีการวิจัย ข้อค้นพบ และสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) วิทยานิพนธ์เป็นรายเล่ม แล้วสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesis) เข้าด้วยกันเพื่อนำเสนอเป็นผลการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า วิทยานิพนธ์ทั้งหมดเมื่อจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นการวิจัยประยุกต์ และเมื่อจำแนกตามลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นการวิจัยเชิงบรรยายมากที่สุด แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้มากที่สุด โดยส่วนใหญ่ใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติเพื่อการพรรณนา การทดสอบค่าทีและค่าเอฟเป็นสถิติเพื่อการทดสอบ และสหสัมพันธ์เป็นสถิติเพื่อการอธิบายความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาตามกรอบการวิจัยของบอยัน พบว่า มีการทำวิทยานิพนธ์ด้านผู้บริหารมากที่สุด รองลงมาคือ องค์การ นโยบายและการเมือง และเศรษฐศาสตร์และการคลัง ตามลำดับ โดยมีวิทยานิพนธ์ด้านหัวข้อพิเศษน้อยที่สุด ทั้งนี้งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในหน่วยงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

นางลักษณ์ วิรัชชัย; และสุวิมล ร่องวาณิช (2542 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณและการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยทางการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 323 เรื่องที่เสนอในการประชุมทางวิชาการครั้งที่ 9 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการสังเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบการวิจัยเชิงทดลอง แบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และการเปรียบเทียบ จำนวน 144 เรื่อง และการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยที่เป็นการวิจัยเชิงคุณลักษณะ และการวิจัยแบบบรรยาย จำนวน 179 เรื่อง ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณเป็นการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ฐานข้อมูล 2 ชุด

การวิเคราะห์ชุดแรกใช้งานวิจัยแต่ละเรื่องทั้ง 323 เรื่องเป็นหน่วยในการวิเคราะห์ และมีการกำหนดรหัสตัวแปร 50 ตัวแปร แทนลักษณะ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีวิทยา สภาพ ประวัติการพิมพ์ งานวิจัย และภูมิหลังของผู้ทำวิจัย ในการวิเคราะห์ชุดที่สองมีการให้รหัสตัวแปรเพิ่มอีก 15 ตัวแปร เพื่อแทนประเภท จำนวนหน่วย และคุณภาพของกลุ่มตัวอย่าง ประเภทและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ประเภทของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม วิธีการวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ เนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องมีการรายงานข้อค้นพบมากกว่าหนึ่งประเด็น ดังนั้นหน่วยการวิเคราะห์ชุดที่สองจึงประกอบด้วยค่าขนาดอิทธิพล 208 ค่า และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 336 ค่า วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการประมาณค่าดัชนีมาตรฐาน 2 ดัชนี (ขนาดอิทธิพล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) การตรวจสอบการแจกแจงของค่าประมาณดัชนีมาตรฐาน การบูรณาการค่าประมาณดัชนีมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานวิจัยกับดัชนีมาตรฐาน โดยใช้วิธีการที่เสนอโดยแกลสและคณะ อันเตอร์และคณะ เฮตเจสและออลคิน และโรเซนทาล สำหรับการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทั้ง 179 เรื่อง แล้วทำสรุปย่อ และจัดกลุ่มตามเนื้อหาสาระ ผลการวิเคราะห์ชุดแรกในการวิเคราะห์ห่อภิมาณแสดงว่ามีการทำวิจัยตามแนวนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 และแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2535 แต่ละด้านอย่างไม่สมดุล ผลการวิเคราะห์ชุดที่สองในการวิเคราะห์ห่อภิมาณแสดงว่า ค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของค่าประมาณดัชนีมาตรฐานที่ปรับแก้แล้วทั้งสองดัชนี คือ ขนาดอิทธิพล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ .324 และ .215 ดัชนีมาตรฐานทั้งสองมีค่าแตกต่างกันตามตัวแปรเนื้อหาสาระของงานวิจัย นโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 นโยบายที่กำหนดตามแผนการศึกษาชาติ ระดับการศึกษา วุฒิของผู้ทำวิจัย การเผยแพร่งานวิจัย ประเภทของตัวแปรตาม ประเภทของตัวแปรอิสระ วิชาที่สอน และวิธีวิทยาที่ใช้ในการวิจัย ผลของการวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัย 10 กลุ่มพบว่า ในจำนวนงานวิจัย 179 เรื่อง เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร 14 เรื่อง ปัญหาและวิธีแก้ไขเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ 27 เรื่อง การประเมินวิธีการสอน 10 เรื่อง การบริหารการศึกษา 58 เรื่อง คุณภาพการนิเทศการศึกษา 9 เรื่อง การแนะแนว 4 เรื่อง การวัดและการประเมินผลการศึกษา 27 เรื่อง วิธีวิทยาการวิจัย 6 เรื่อง จิตวิทยาสังคม และพฤติกรรมศาสตร์ 5 เรื่อง และสภาวะ/วิถีชีวิต/ประเด็นสำคัญในชุมชนและการบริหารองค์กร 16 เรื่อง

สุรัตน์ สิงห์เวียง (2543 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์ข้อความรู้ในวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัยระหว่างปี พ.ศ. 2529-2541 ด้วยวิธีการสังเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณลักษณะ จำนวนวิทยานิพนธ์ทั้งสิ้น 261 เรื่อง พบว่า วิทยานิพนธ์สาขาการศึกษาปฐมวัยพิมพ์เผยแพร่มากที่สุดในปี พ.ศ.2538 โดยส่วนใหญ่ศึกษากับประชากรที่เป็นเด็กปฐมวัยอายุ 5-6 ปี เนื้อหาสาระที่ศึกษาโดยส่วนใหญ่คือ การส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยเฉพาะการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญา และระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้มากที่สุดคือ การวิจัยเชิงทดลอง ผลการสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ตามเนื้อหาสาระที่ศึกษา แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1. ประวัติและวิสัยทัศน์ทางการศึกษาปฐมวัย พบว่า การเล่นของเด็กในอดีตเป็นการละเล่นพื้นบ้าน ต่อมาเปลี่ยนแปลงมาเป็นการเล่นประกอบของเล่นมากขึ้น ส่วนแนวโน้มการจัดการศึกษาใน ปี พ.ศ. 2544 มุ่งให้ความรู้แก่

ผู้ปกครองและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น 2. หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พบว่า มีพัฒนาการจากหลักสูตรที่เน้นอ่าน เขียน เรียน เล่น มาเป็นหลักสูตรแบบเตรียมความพร้อม 3. สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน พบว่า สภาพการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันตามลักษณะการให้บริการและสภาพสังคม ปัญหาส่วนใหญ่ คือ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 4. สื่อการเรียนการสอน มีการศึกษาถึงสื่อที่มีผลทางตรงกับเด็กและสื่อที่มีผลทางอ้อมกับเด็ก 5. การส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ส่วนใหญ่ศึกษาการจัดการจัดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ 6. พฤติกรรมการสอนการนิเทศและการพัฒนาครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาเด็ก ครูส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศทางไกลและได้รับการพัฒนาโดยใช้ชุดการฝึกอบรมด้วยตนเอง 7. การอบรมเลี้ยงดูเด็ก และการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปกครอง มีการศึกษาบทบาทของบิดามารดา และมีการพัฒนาผู้ปกครองโดยใช้ชุดให้ความรู้ต่างๆ 8. กิจกรรมเสริมเพื่อเป็นบริการทางการศึกษา มีโครงการประสบการณ์เกี่ยวกับอาหารและการบริการทางสุขภาพ

อดุลย์ วงศ์วิเศษ (2543 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาภิमान ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง โดยวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยในประเด็นต่อไปนี้ 1. ลำดับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง 2. องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง และ 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยที่เรียกว่า การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาภิमान ผลการวิจัย พบว่า 1. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วยลำดับขั้นตอน 7 ประการคือ ชุมชนรับรู้และตระหนักในปัญหา สมาชิกชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา สมาชิกชุมชนร่วมกันแสวงหาและเลือกแนวทางแก้ปัญหา สมาชิกชุมชนร่วมกันดำเนินการ สมาชิกชุมชนร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ และสมาชิกชุมชนร่วมกันปรับปรุงหากดำเนินการไม่สำเร็จ ชุมชนส่วนใหญ่รับรู้และตระหนักในปัญหาจากการที่สมาชิกในชุมชนประสบปัญหาและรับรู้เอง เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในชุมชนทั้งหมด หรือส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการทำมาหากิน การวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน จะร่วมกันวิเคราะห์เป็นกลุ่มย่อยหรือที่ประชุมหมู่บ้าน ชุมชนเลือกแนวทางแก้ปัญหาโดยการลองผิดลองถูก สมาชิกชุมชนร่วมวางแผนในที่ประชุมหมู่บ้านแล้วดำเนินการในลักษณะของการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กร สถาบัน และประเมินโดยสมาชิกและผู้เข้าร่วมกัน 2. องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ ฐานการเรียนรู้ และเนื้อหา/องค์ความรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ปรากฏในงานวิจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ การศึกษาประสบการณ์จากชุมชนอื่น/การศึกษาดูงาน/การทัศนศึกษา การสนทนาปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมอย่างเป็นทางการ การปฏิบัติจริง ฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย ฐานการเรียนรู้ภายในชุมชน ได้แก่ สมาชิกชุมชน ผู้นำชุมชน และฐานการเรียนรู้ภายนอกชุมชน ได้แก่ ชุมชน บุคคล องค์กรภายนอก เนื้อหา/องค์ความรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาด้านปัญหา/ความต้องการพัฒนา และด้านการแก้ปัญหา/พัฒนาชุมชน โดยที่

เนื้อหาทั้งสองด้านที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่คือ เรื่องการทำมาหากิน 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งประกอบด้วยปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือ สมาชิกมีคุณธรรม จริยธรรม สมาชิกเห็นประโยชน์ของการพัฒนาร่วมกัน ความสัมพันธ์ในชุมชนมีความเป็นปึกแผ่น การแก้ปัญหาเกิดจากชุมชนเอง ปัจจัยภายนอกที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่ ได้แก่ แนวคิดและการปฏิบัติของนักพัฒนาจากภายนอก การสนับสนุนจากองค์กร/แหล่งทรัพยากรภายนอก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่ ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมอยู่บนพื้นฐานของประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

วรยุทธ์ นันทะเสน (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยทางการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระหว่างปี พ.ศ. 2531-2541 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นปริญาานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระดับปริญาโท จำนวน 87 เรื่อง ที่วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระหว่างปี พ.ศ. 2531-2541 ได้มาจากการเลือกมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการสอนระดับบัณฑิตศึกษาทางด้านการสอนภาษาอังกฤษ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากมหาวิทยาลัยจำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยมหิดล เครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของรายงานการวิจัย และส่วนที่เป็นรายละเอียดของงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควร์ ผลการวิจัย พบว่า งานวิจัยทางการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านทักษะการอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในระหว่างปี พ.ศ. 2531-2541 จำนวน 87 เรื่อง เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ มากที่สุด จำนวน 49 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 56.32 รองลงมา คือ งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสำรวจพฤติกรรมของผู้สอนและผู้เรียน และงานวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเรียนการสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ จำนวน 22 เรื่อง และ 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.29 และ 14.94 ตามลำดับ และที่น้อยที่สุด คือ งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์แบบเรียนวิชาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 3.45 วิธีสอนที่ยึดแนวการสอนกระบวนการอ่านแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive model of reading) และกระบวนการอ่านจากบนลงล่าง (Top-down model of reading) และการใช้บทเรียนแบบฝึกทักษะการอ่านสำเร็จรูป โดยยึดแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ภาษาด้วยตนเอง (Self-instruction) ตามแนวทางการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative approach) ส่งผลดีต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของ ผู้เรียนในทุกด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

จิตติพร ไทยดี (2544 : บทคัดย่อ) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบผลการสอน

วิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีและเทคนิคต่าง ๆ กับการสอนแบบปกติ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการสอนวิทยาศาสตร์ และ 3. หาข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนการสอน และด้านผลจากการสอน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ทำการวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2535-2542 จำนวน 157 เล่ม ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบเมตา (Meta-analysis) ตามแนวคิดของชมิทท์ และฮันเตอร์ (Schmidt and Hunter) และสังเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative analysis) โดยใช้แนวความคิดการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบเป็นหลักอ้างอิงในการสังเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ จากงานวิจัย 12 เล่ม พบว่า การสอนวิทยาศาสตร์ตามหลักของออสซูเบล (Ausubel) การสอนด้วยบทเรียนโปรแกรม และการสอนด้วยชุดการสอนทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สูงกว่าการสอนตามปกติ และการสอนวิทยาศาสตร์ตามหลักการของออสซูเบลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่าการสอนตามปกติ 2. ผลการสังเคราะห์เชิงปริมาณจากงานวิจัย 12 เล่ม การสอนวิทยาศาสตร์ตามหลักของ Ausubel มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การสอนโดยใช้บทเรียนโปรแกรม และการสอนโดยใช้ชุดการสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และจากการสังเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่า ทักษะปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไม่ได้เพิ่มขึ้นตามช่วงอายุ แต่นักเรียนอายุต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ต่างกัน สาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีมโนคติที่คลาดเคลื่อน ได้แก่ หลักสูตร หนังสือเรียน ตัวนักเรียน และพฤติกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำโครงการวิทยาศาสตร์ ได้แก่ ตัวนักเรียน ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารโรงเรียน และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน 3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ 3 ด้าน พบว่า 3.1 ด้านการเตรียมการวางแผนการสอน ครูมีการสร้างสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ บทเรียนโปรแกรมชุดการสอน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แบบฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีการสร้างเครื่องมือวัดผลทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ด้านครูผู้สอนพบว่าครูมีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพในการสอนระดับมากด้านความรู้เนื้อหาทางคติเชิงวิทยาศาสตร์ ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และด้านวิชาชีพครู 3.2 ด้านผลจากการสอนวิทยาศาสตร์ด้วยวิธีการสอนและการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงกว่าการสอนตามปกติ นักเรียนมีเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ความเข้าใจธรรมชาติวิทยาศาสตร์ และความใฝ่ใจต่อวิทยาศาสตร์ในระดับมาก แต่มีความพยายามหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอในระดับน้อย และนักเรียนมีความสามารถในการนำความรู้วิทยาศาสตร์ไปใช้ในชีวิตประจำวันระดับปานกลางถึงมาก

กษมา นิลแดง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาการและการสังเคราะห์งานวิจัย คอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2528-2542 ประชากร คือ วิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และรายงานการวิจัยของบุคคล และหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษในประเทศไทย จำนวน 75 เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย เช่น ร้อยละ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ ค่าขนาดอิทธิพลเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า 1. งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2528-2542 ยึดถือแนวคิดด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมา คือ การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนภาษาอังกฤษตามแนวคิดด้านพฤติกรรมนิยม ด้านบูรณาการแบบสื่อหลากหลาย และบูรณาการอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ 2. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชาภาษาอังกฤษด้าน คำศัพท์ ไวยากรณ์ และภาษาเพื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพในการเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยมีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ย 4.06 1.17 และ 2.52 ตามลำดับ

นาดยา เกตุกลิ่น (2545 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคูณลักษณะของงานวิจัยเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา และเพื่อสรุปภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้ จากข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของงานวิจัย ขอบเขตของเนื้อหาในการสังเคราะห์กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ 1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาระบบ 2. สภาพปัญหาของการพัฒนาระบบ 3. แนวทางการ พัฒนาระบบ และ 4. การออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา งานวิจัยที่นำมา สังเคราะห์เป็นวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรือรายงานการค้นคว้าอิสระของนิสิต นักศึกษา ระดับ มหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัย ศิลปากร และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2542 จำนวน 40 เรื่อง โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลคุณลักษณะของ งานวิจัย เช่น ระดับของผู้วิจัย ปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย ระดับการศึกษาที่ทำวิจัย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม การตั้งสมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย 2. ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย 3 ด้าน ตามขอบเขตของเนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ จำแนกเป็นด้านบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาระบบ สารสนเทศ และด้านการนำสารสนเทศไปใช้ 3. ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติและ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปจำแนกตามระดับการศึกษา

วรวรรณ ทองเหมื่อน (2545 : บทคัดย่อ) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายใน สถานศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสาระสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้นิเทศ ด้านทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศ ด้านการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ด้านสภาพการจัดการการนิเทศการศึกษา และสภาพปัญหาในการจัดการนิเทศการศึกษา เพื่อสามารถนำผลการวิจัยและข้อค้นพบที่ได้จากการสังเคราะห์มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนบริหารพัฒนาปรับปรุงงานนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การรวบรวมข้อมูลในการสังเคราะห์เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ได้จากการรวบรวมผลงานการวิจัยที่เป็นปริญญานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิตนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยได้ทำการสืบค้นจากหอสมุด 4 แห่ง คือ หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หอสมุดคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และหอสมุดแห่งชาติ ในช่วงปี พ.ศ. 2538-2544 จำนวน 106 เรื่อง โดยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้นิเทศการศึกษาที่พึงประสงค์ คือ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ทักษะที่จำเป็นของผู้นิเทศคือเป็นผู้นำที่ดี มีการทำงานแบบประชาธิปไตย มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงานของผู้นิเทศมีการประสานงานที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยยอมรับการปฏิบัติซึ่งกันและกัน สภาพการจัดการนิเทศต้องมีความพร้อมในด้านการจัดสภาพการนิเทศตลอดเวลา ครูเป็นผู้มีบทบาทในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย สนับสนุนด้านวิชาการพัฒนาการเรียนการสอนให้ต่อเนื่อง ตลอดจนผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร สื่อการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูได้รับความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาตลอดไป

นัยนา ดันติวิสุทธิ. (2546 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานวิจัย สรุปข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา โดยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาในการสังเคราะห์พฤติกรรมของผู้บริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. สภาพการจัดการบริหารงานวิชาการ 2. สภาพปัญหาในการบริหารงานวิชาการ 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ และ 4. พฤติกรรมผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นปริญญานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรือรายงานการค้นคว้าอิสระของนิสิต นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2544 จำนวน 50 เรื่อง นำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะของงานวิจัย ประกอบด้วย ชื่อผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ประเภทของงานวิจัย สถาบัน และปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมติฐานการวิจัย ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ

ของเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัยใน 4 ด้าน สรุปได้ว่า

1. สภาพการจัดการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานการเรียนการสอน งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล และงานนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ ขาดการวางแผนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และขาดการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการของครู
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานวิชาการร่วมกับครู มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการปฏิบัติงานวิชาการ และมีความต้องการในการพัฒนางานวิชาการ
4. พฤติกรรมผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้

5.2 งานสังเคราะห์งานวิจัยของต่างประเทศ

โฮจ; และโคลาดาร์ซี (Hoge; & Coladarc. 1989) สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อศึกษาความตรงของการประเมินผลการเรียนของนักเรียนโดยครูเป็นผู้ประเมิน งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยที่มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้จากการวัดจริง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้จากการประเมินโดยครู ทั้งที่เป็นการประเมินแบบตรงและแบบอ้อม ผู้วิจัยค้นหางานวิจัยจาก Psychological Abstracts และฐานข้อมูล ERIC ได้รายงานวิจัยจำนวน 16 เรื่อง ดัชนีมาตรฐานสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัย คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่วัดได้จริงกับที่ได้จากการประเมินของครู งานวิจัยแต่ละเรื่องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แยกตามวิชาและชั้นเรียน โดยรายงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 2-6 ค่า ผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยตามวิธีของฮันเตอร์ (Hunter) โดยเสนอเฉพาะการสังเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แยกตามตัวแปรปรับ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนโดยครูมีความตรง กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.28 ถึง 0.92 โดยมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรปรับในเรื่องวิธีการประเมินของครู กลุ่มงานวิจัยที่ครูประเมินผลแบบตรง ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.48 ถึง 0.92 มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 0.69 ส่วนกลุ่มงานวิจัยที่ครูประเมินผลแบบอ้อมได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.28 ถึง 0.86 และมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรปรับในเรื่องเทคนิคการประเมิน พบว่ากลุ่มงานวิจัยที่ใช้เทคนิคแบบมาตรฐานประเมินค่า (Rating) มีค่าพิสัยของสหสัมพันธ์ 0.37–0.92 และค่ามัธยฐานเป็น 0.61 ส่วนกลุ่มงานวิจัยที่ใช้เทคนิคการประเมินแบบจัดอันดับ (Ranking) มีค่าพิสัยของสหสัมพันธ์ 0.28–0.86 และค่ามัธยฐานเป็น 0.76 กลุ่มงานวิจัยที่ใช้เทคนิคการเทียบกับผลการเรียน (Grade equivalents) มีค่าพิสัยของสหสัมพันธ์ 0.60–0.74 และค่ามัธยฐานเป็น 0.70 สำหรับกลุ่มงานวิจัยที่ใช้เทคนิคการตัดสินรายข้อ (Item

judgements) มีค่าพิสัยสหสัมพันธ์ 0.67–0.72 และค่ามัธยฐาน 0.70 เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรปรับในเรื่องการประเมินแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์ พบว่ากลุ่มงานวิจัยที่ครูประเมินแบบอิงกลุ่มมีค่าพิสัยสหสัมพันธ์ 0.28-0.92 และค่ามัธยฐาน 0.64 ส่วนกลุ่มงานวิจัยที่ครูประเมินแบบอิงเกณฑ์มีค่าพิสัยสหสัมพันธ์ 0.67-0.72 และค่ามัธยฐาน 0.68 กล่าวโดยสรุป ผลการสังเคราะห์งานวิจัยแสดงให้เห็นถึงความตรงของผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนโดยครูเป็นผู้ประเมิน และความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเทคนิคการประเมินแบบอิงเกณฑ์ การประเมินแบบตรง และการประเมินด้วยเทคนิคต่างๆ นอกเหนือจากการใช้มาตรฐานประเมินค่า

งานวิจัยของสลาวิน (Slavin, 1990) เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยที่คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ผลการสังเคราะห์ที่มีความถูกต้องมากกว่าการสังเคราะห์งานวิจัยแบบเดิม วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิจัย คือ การศึกษาอิทธิพลของการจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับความสามารถที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับมัธยมศึกษา นักวิจัยค้นหารายงานการวิจัยจากฐานข้อมูล ERIC และ Dissertation Abstract International โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกรงานวิจัยไว้ 3 ประการคือ ประการแรก งานวิจัยต้องมีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานหรือข้อสอบที่ครูสร้างเองอย่างมีคุณภาพ ประการที่สอง งานวิจัยมีตัวแปรจัดกระทำเป็นการจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับความสามารถ โดยมีแบบแผนการทดลองเปรียบเทียบระหว่างชั้นเรียนที่มีการจัดกลุ่มและชั้นเรียนที่ไม่มีการจัดกลุ่ม และมีการสุ่มนักเรียนเข้าชั้นเรียนรวมทั้งมีการจัดกลุ่มนักเรียนในชั้นที่เป็นกลุ่มทดลองอย่างน้อยหนึ่งภาคเรียน ประการที่สาม งานวิจัยที่มีการนำเสนอสถิติวิเคราะห์ข้อมูลเพียงพอและถูกต้องนำมาใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์หือภิมานได้ ผลจากการคัดเลือกได้งานวิจัย 29 เรื่อง นักวิจัยนำผลงานวิจัยแต่ละเรื่องมาคำนวณหาค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีของ Glass ในจำนวนงานวิจัยทั้ง 29 เรื่อง มีหลายเรื่องใช้คะแนนเพิ่ม (Sine score) ในการวิเคราะห์ และมีได้เสนอรายงานค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนวัดก่อนและหลังการทดลอง ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดว่าสหสัมพันธ์ดังกล่าวเป็น 0.80 เพื่อใช้ในการคำนวณค่าขนาดอิทธิพล งานวิจัยแต่ละเรื่องที่ให้ค่าขนาดอิทธิพลหลายค่าจากกลุ่มตัวอย่างย่อยหรือรายวิชาต่างๆ จะถูกนำมาพิจารณา และใช้ค่ามัธยฐานขนาดอิทธิพลเป็นตัวแทน ดังนั้นในการสังเคราะห์งานวิจัยจึงมีค่าขนาดอิทธิพล 29 ค่าตามจำนวนงานวิจัย ผลการสังเคราะห์งานวิจัยสรุปได้ว่าขนาดอิทธิพลของการจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับความสามารถมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงศูนย์ทุกระดับชั้นและทุกรายวิชา การจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับความสามารถมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่มีความสามารถสูง ปานกลาง และต่ำ ไม่แตกต่างกัน ค่ามัธยฐานของขนาดอิทธิพลในนักเรียนที่มีความสามารถสูง ปานกลาง และต่ำ มีค่า +.01, -.08, -.02 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามงานวิจัยกลุ่มนักเรียนที่มีความสามารถสูงส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่มีการศึกษากับเด็กโครงการพิเศษ เช่น โครงการอัจฉริยะ จึงแยกความแตกต่างไม่ได้ว่าขนาดอิทธิพลของการจัดกลุ่มระดับความสามารถนั้นเป็นอิทธิพลที่มีต่อกลุ่มนักเรียนที่มีความสามารถสูงหรือเป็นอิทธิพลที่มีต่อกลุ่มนักเรียนในโครงการพิเศษ ผู้วิจัยได้อธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้การวิเคราะห์หือภิมานครั้งนี้ไม่พบอิทธิพล

ของการจัดกลุ่มนักเรียนตามระดับความสามารถว่าเป็นเพราะการวัดตัวแปรตามในรายงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ไม่มีความไวพอที่จะวัดความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนได้ หรืออาจเป็นเพราะครูใช้วิธีการสอนกลุ่มนักเรียนที่มีระดับความสามารถต่างกันด้วยวิธีการที่คล้ายกัน

แบงเกิร์ต-ดราวนส์; กุลิก; กุลิก; และมอร์แกน (Bangert-Drowns; Kulik; Kulik; & Morgan. 1991) ได้สังเคราะห์งานวิจัยโดยมุ่งศึกษาขนาดอิทธิพลของการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ในการเรียนการสอนจากงานวิจัยเชิงทดลองที่สื่อกัน จากฐานข้อมูล ERIC และ University Microfilms International เกณฑ์ในการคัดเลือกรายงานวิจัยได้แก่ งานวิจัยต้องเป็นงานวิจัยเชิงทดลองมีการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ได้รับการสอนแบบเดียวกันโดยกลุ่มทดลองได้รับข้อมูลป้อนกลับ วิธีดำเนินการวิจัยถูกต้อง ไม่มีความผิดพลาด และรายงานวิจัยมีค่าสถิติเพียงพอที่จะประมาณค่าขนาดอิทธิพลได้ ผลจากการสืบค้นได้งานวิจัย 40 เรื่อง ซึ่งมีนักวิจัยนำมาประมาณค่าขนาดอิทธิพลตามวิธีของกลาส (Glass) ได้ค่าขนาดอิทธิพลรวม 58 ค่า ค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 ซึ่งแสดงว่าการได้ข้อมูลย้อนกลับโดยเฉลี่ยทำให้คะแนนกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมประมาณ 1 ใน 4 ของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของอิทธิพลตามลักษณะงานวิจัย พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยต่างกันตามประเภทของการสอน นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าขนาดอิทธิพลมีค่าเฉลี่ยต่างกันตามประเภทของการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของการระบุว่าคำตอบถูก/ผิด การเฉลยคำตอบที่ถูกต้อง การให้ทำซ้ำจนกว่าจะถูก และการอธิบาย มีค่า -0.08 , 0.31 , 0.43 และ 0.81 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มงานวิจัยที่มีการให้นักเรียนค้นคว้าก่อนให้ข้อมูลป้อนกลับพบว่า ค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูง 0.58 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่มงานวิจัยอื่นๆ ที่มีค่า -0.09 โดยสรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัย แสดงให้เห็นว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับมีอิทธิพลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น

วีนแมน (Veenman. 1995) สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางพุทธิพิสัยและจิตพิสัย ระหว่างกลุ่มนักเรียนประถมศึกษาในชั้นเรียนที่มีนักเรียนคละชั้น และคละอายุหลายกลุ่ม หรือชั้นเรียนที่มีระดับชั้นเรียนและระดับอายุของนักเรียนแบบพหุระดับ (Multigrade and multi-age classes) โดยคัดเลือกรายงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงมาสังเคราะห์ตามวิธีของสลาวิน (Slavin. 1986) ซึ่งใช้แนวทางการวิเคราะห์ตามวิธีของกลาส (Glass) งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์จำนวน 561 เรื่อง ได้มาจากการสืบค้นในฐานข้อมูล เช่น ERIC, Dissertation Abstracts International (DAI), British Education Index (BEI), French Language Literature (FRANEIS) เป็นต้น รวม 12 ประเทศ ผลการสังเคราะห์พบว่า ขนาดอิทธิพลของชั้นเรียนที่นักเรียนมีลักษณะต่างกันในด้านระดับชั้น มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 0.00 เมื่อตัวแปรตามเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 0.10 เมื่อตัวแปรตามเป็นผลสัมฤทธิ์ทางด้านจิตพิสัย ขนาดอิทธิพลของชั้นเรียนที่นักเรียนมีลักษณะต่างกันในด้านระดับอายุได้ค่ามัธยฐานเท่ากับ -0.03 เมื่อตัวแปรตามเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 0.15 เมื่อตัวแปรตามเป็นผลสัมฤทธิ์ทางด้านจิตพิสัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนในขนาดอิทธิพล

เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลระหว่างกลุ่มงานวิจัยแยกตามตัวแปรปรับอื่นๆ พบว่า ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลมีน้อยมากและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการจัดชั้นเรียนแบบคณะชั้น หรือคณะอายุนั้นครูมีเกณฑ์ในใจในการจัดชั้นเรียนโดยเลือกนักเรียนที่มีนิสัยการเรียน ความร่วมมือในการทำงาน และพฤติกรรมการเรียนอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันไปใช้ในกลุ่มหรือชั้นเดียวกัน ทำให้ชั้นเรียนมีลักษณะต่างกัน ไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้ นอกจากนี้ครูที่สอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนหลายกลุ่มอายุหรือหลายระดับชั้นมักจะไม่วางแผนในการเตรียมการสอน ลักษณะการจัดชั้นเรียนหลายกลุ่มอายุ หรือหลายระดับชั้นมีความหลากหลาย บางลักษณะเอื้อประโยชน์ต่อการเรียน บางลักษณะเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ซึ่งมีส่วนทำให้ค่าขนาดอิทธิพลของการจัดชั้นเรียนดังกล่าวเมื่อเทียบกับการจัดชั้นเรียนปกติมีค่าไม่ต่างกัน

แฮตตี; บิกส์; และเพอร์ดี (Hattie; Biggs; & Purdie. 1996) สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้ งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยที่มีการให้ตัวแปรจัดกระทำซึ่งเป็นการฝึกทักษะการเรียนรู้ และมีค่าสถิติเพียงพอที่จะประมาณค่าขนาดอิทธิพลโดยมีตัวแปรตามครอบคลุมผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และผลด้านจิตพิสัย นักวิจัยค้นหางานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์โดยใช้ฐานข้อมูล ERIC ประกอบกับ Psychological Abstracts ในช่วงปี ค.ศ.1983-1992 ได้รายงานวิจัยนำมาสังเคราะห์รวม 51 เรื่อง งานวิจัยแต่ละเรื่องมีการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อศึกษาอิทธิพลของโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้ และให้ค่าขนาดอิทธิพลตั้งแต่ 1-25 ค่า รวมเป็นค่าขนาดอิทธิพลที่ใช้ในงานสังเคราะห์การวิจัยรวม 270 ค่า ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยตามวิธีของเฮดจ์ (Hedges) โดยคำนวณค่าขนาดอิทธิพลและมีการปรับแก้ความลำเอียง จากนั้นทดสอบความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลด้วยค่าสถิติ Q เมื่อพบความแตกต่างจึงแยกสังเคราะห์งานวิจัยตามกลุ่มตัวแปรปรับ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยสรุปได้ว่า ในภาพรวมโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้มีประสิทธิภาพดี ให้ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ย 0.45 เมื่อแยกพิจารณาตามประเภทของตัวแปรตาม ได้ค่าขนาดอิทธิพลเมื่อตัวแปรตามเป็นผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และผลด้านจิตพิสัย มีค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยเท่ากับ 0.57, 0.16 และ 0.48 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์แยกตามตัวแปรปรับที่เป็นอายุและระดับความสามารถของนักเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลแต่ละกลุ่มงานวิจัยมีค่าใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลของนักเรียนกลุ่มที่มีอายุมากและระดับความสามารถสูงมีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงสุด แสดงว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้สำหรับกลุ่มนักเรียนอายุน้อยและระดับความสามารถต่ำ เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะของโปรแกรม พบว่าโปรแกรมที่มีการฝึกกระยะสั้น 1-2 วัน ให้ค่าขนาดอิทธิพลเฉลี่ยสูงกว่าโปรแกรมที่มีการฝึกกระยะยาว กล่าวคือค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสำหรับโปรแกรมที่มีการฝึก 1-2 วัน 3-4 วัน มีค่าเท่ากับ 0.58 และ 0.28 ตามลำดับ โปรแกรมที่มีการฝึกโดยนักเรียนนำตนเอง มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่าโปรแกรมที่มีการฝึกโดยครูเป็นผู้นำ และโปรแกรมที่มีการฝึกให้นักเรียนมีผลการเรียนด้านความจำ มีค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลสูงกว่าโปรแกรมที่มีการฝึกให้นักเรียนมีผลการเรียนด้านความหลากหลายของความคิด โดยสรุปในภาพรวม ผลการสังเคราะห์งานวิจัยแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้ และให้ข้อเสนอแนะถึงความสำคัญของการพัฒนา

โปรแกรมฝึกทักษะการเรียนรู้สำหรับกลุ่มนักเรียนระดับความสามารถต่ำ อายุน้อย โปรแกรมการฝึกระยะสั้น และโปรแกรมการฝึกให้มีผลการเรียนที่มีใช้ความจำดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป จากงานสังเคราะห์งานวิจัยที่นำเสนอจำนวน 26 เรื่อง เป็นงานสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศ 21 เรื่อง และงานสังเคราะห์งานวิจัยของต่างประเทศ 5 เรื่อง งานสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงปริมาณ และวิธีการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา จำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์แตกต่างกันไป ตั้งแต่ 16 เรื่อง ไปจนถึง 333 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นการสังเคราะห์ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยมีตัวแปรตามคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้เป็นงานสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา งานวิจัยทางการศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการ และงานนิเทศการศึกษา สำหรับงานสังเคราะห์งานวิจัยของต่างประเทศ จะใช้วิธีการสังเคราะห์ตามวิธีของกลาส (Glass) ฮันเตอร์ (Hunter) และเฮดจ์ (Hedges) โดยจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์มีตั้งแต่ 16 เล่มไปจนถึง 561 เล่ม และส่วนใหญ่มีตัวแปรตามเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเช่นเดียวกับงานสังเคราะห์งานวิจัยในประเทศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำการวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2530-2545 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดประชากร
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาโทมาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ฉบับที่เป็นภาษาไทยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการวิจัยในระหว่างปี พ.ศ. 2530-2545 จำนวน 55 เรื่อง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษา	จำนวนงานวิจัย (เรื่อง)	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	16	10.91
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	8	14.54
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	6	29.09
มหาวิทยาลัยศิลปากร	23	41.82
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	2	3.64
รวม	55	100.00

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสังเคราะห์ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างแบบสรุปคุณลักษณะและรายละเอียดของงานวิจัยที่ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญเพื่อใช้ในการบันทึกสภาพทั่วไปและลักษณะสาระสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. นำเสนอแบบสังเคราะห์งานวิจัยที่สร้างขึ้นแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาเสนอแนะ ปรับปรุง ความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสรุป เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง
4. นำแบบสังเคราะห์งานวิจัยที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องและความเที่ยงตรง และความครบถ้วนของหัวข้อเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

แบบสังเคราะห์งานวิจัย แสดงไว้ในภาคผนวก ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ประกอบด้วยชื่อ-สกุลผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ประเภทของงานวิจัย ชื่อสถาบัน ปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การตั้งสมมติฐานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 2 ลักษณะสาระสำคัญของงานวิจัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายชื่องานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2530-2545 จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
2. รวบรวมงานวิจัยจากห้องสมุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ และบันทึกข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัย
4. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาทำการสังเคราะห์ข้อค้นพบ และนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยปีที่ทำวิจัย ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมติฐานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตาราง และสรุปเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 สังเคราะห์ผลงานวิจัย นำเสนอในเชิงพรรณนา โดยการสรุปภาพรวมของผลการสังเคราะห์และข้อเสนอแนะตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2529 : 24-29) และขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาของเฮย์แมน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2540 : 128 ; อ้างอิงจาก Hayman. 1968 : 80-81) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัย โดยปัญหาของการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ คือ งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่มากมายยังกระจัดกระจาย ไม่มีการรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เห็นเป็นภาพรวมอย่างชัดเจน ทำให้การนำผลงานวิจัยในเรื่องดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ยังไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากนัก

2. ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัยและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3. รวบรวมงานวิจัย โดยสืบค้นวิทยานิพนธ์จากห้องสมุดของมหาวิทยาลัย และอินเทอร์เน็ต รวบรวมรายละเอียด และผลการวิจัยของงานวิจัย และจัดบันทึกลงในแบบสังเคราะห์งานวิจัย

4. การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย นำข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยและรายละเอียดของผลการวิจัยของงานวิจัยทั้งหมดมาสังเคราะห์ และแปลความหมายผลการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาใน 3 ขั้นตอนดังนี้

4.1 กำหนดหน่วยวิเคราะห์ โดยกำหนดเป็นคุณลักษณะของงานวิจัย เช่น ประเภทของงานวิจัย ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย ระดับของสถานศึกษา เป็นต้น

4.2 นับความถี่ จดนับความถี่ของเนื้อหาและจำนวนเรื่องของงานวิจัย จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย

4.3 แจกแจงความถี่ แยกเป็นรายประเภทของเนื้อหาว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยการหาค่าร้อยละ และสังเคราะห์ผลการวิจัย โดยสรุปประเด็นที่สำคัญ และนำเสนอผลการสังเคราะห์จำแนกตามขอบเขตของเนื้อหา

4.5 นำเสนอรายงานผลการสังเคราะห์งานวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย และผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์ ปริญญาณิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ทำการวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545 จำนวน 55 เล่ม โดยเสนอผลการสังเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัย

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงไว้ในตาราง 3-15 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาสังเคราะห์ จำแนกตามปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย

ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
2530	2	3.64
2531	1	1.82
2532	4	7.27
2533	3	5.45
2534	3	5.45
2535	4	7.27
2536	4	7.27
2537	1	1.82
2538	10	18.18
2539	5	9.09
2540	3	5.45
2541	4	7.27
2542	4	7.27
2543	3	5.45
2544	1	1.82
2545	3	5.45
รวม	55	100.00

จากตาราง 3 ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ได้แก่ ปี พ.ศ. 2538 โดยมีการทำการวิจัยจำนวน 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมา ได้แก่ ปี พ.ศ. 2539 มีจำนวน 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสาระสำคัญของศึกษาวิจัย

สาระสำคัญของศึกษาวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน	24	43.64
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู	20	36.36
3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	11	20.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 4 งานวิจัยที่ศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานมีมากที่สุด จำนวน 24 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาได้แก่ งานวิจัยที่ศึกษาด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 20 เรื่อง และ 11 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 36.36 และ 20.00 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของงานวิจัย

ประเภทของงานวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research)	0	0.00
2. การวิจัยจากการสังเกต (Observation research)	0	0.00
3. การวิจัยแบบสำมะโน (Census research)	0	0.00
4. การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research)	55	100.00
5. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study)	0	0.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 5 ประเภทของงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย

ประเภทของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงเรียนรัฐบาล	50	90.09
2. โรงเรียนเอกชน	5	9.09
รวม	55	100.00

จากตาราง 6 ประเภทของสถานศึกษาที่ทำการวิจัยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนรัฐบาล มีจำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 90.09 ส่วนโรงเรียนเอกชนมีเพียง 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย

ระดับของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับก่อนประถมศึกษา	1	1.82
2. ระดับประถมศึกษา	26	47.27
3. ระดับมัธยมศึกษา	26	47.27
4. อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น	2	3.64
รวม	55	100.00

จากตาราง 7 ระดับของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยมีการทำวิจัยมากที่สุด ได้แก่ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 26 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 47.27

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียน	11	20.00
2. ครู	17	30.91
3. หัวหน้าหมวดวิชา	1	1.82
4. บุคลากรในโรงเรียน	1	1.82
5. ผู้บริหารโรงเรียน และครู	15	27.27
6. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู	1	1.82
7. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และครู	1	1.82
8. เจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู	1	1.82
9. โรงเรียน	7	12.73
รวม	55	100.00

จากตาราง 8 งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่เป็นครูมากที่สุด มีจำนวน 17 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.91 รองลงมาได้แก่ ประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 15 เรื่อง และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 11 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.27 และ 20.00 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของการเลือกประชากรหรือตัวอย่างของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา

การเลือกประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	10	18.18
2. มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธี	45	81.82
2.1 แบบง่าย	16	29.09
2.2 แบบเจาะจง	3	5.45
2.3 แบบแบ่งชั้น	5	9.09
2.4 แบบมีระบบ	2	3.64
2.5 แบบสองขั้นตอน	5	9.09
2.6 แบบหลายขั้นตอน	5	9.09
2.7 แบบแบ่งชั้นโดยสุ่มและเจาะจง	2	3.64
2.8 แบบเจาะจง และแบบโควตา	1	1.82
2.9 แบบแบ่งชั้น และแบบมีระบบ	1	1.82
2.10 แบบแบ่งชั้นโดยสุ่มและเจาะจง และแบบโควตา	2	3.64
2.11 แบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน และแบบมีระบบ	1	1.82
2.12 การสุ่มตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน	2	3.64
รวม	55	100.00

จากตาราง 9 งานวิจัยส่วนใหญ่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 81.82 ส่วนงานวิจัยที่ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.18

งานวิจัยที่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายมากที่สุด จำนวน 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 29.09 รองลงมาได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น การสุ่มแบบสองขั้นตอน และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน มีจำนวนเท่ากันคือ 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	0	0.00
2. ระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	55	100.00
2.1 ต่ำกว่า 100	5	9.09
2.2 100 - 199	6	10.91
2.3 200 - 299	6	10.91
2.4 300 - 399	15	27.27
2.5 400 - 499	10	18.18
2.6 500 ขึ้นไป	13	23.64
รวม	55	100.00

จากตาราง 10 งานวิจัยทุกเรื่องที่น่าสนใจวิเคราะห์มีการระบุจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น โดยเมื่อแบ่งจำนวนตัวอย่างออกเป็น 5 ช่วง พบว่า งานวิจัยที่ใช้จำนวนตัวอย่างระหว่าง 300-399 ตัวอย่างมีมากที่สุด คือ จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาได้แก่ งานวิจัยที่ใช้จำนวนตัวอย่าง 500 ตัวอย่างขึ้นไป จำนวน 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 23.64

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของลักษณะการตั้งสมมติฐานการวิจัยในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย	9	16.36
2. มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย จำแนกเป็น	46	83.64
2.1 บ่งบอกระดับของตัวแปร	3	5.45
2.2 บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทาง	1	1.82
2.3 บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง	23	41.82
2.4 บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทางและ แบบไม่มีทิศทาง	1	1.82
2.5 บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปร แบบมีทิศทาง	1	1.82
2.6 บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปร แบบไม่มีทิศทาง	6	10.91
2.7 บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่ มีทิศทาง	1	1.82
2.8 ทั้ง 2.1 และ 2.6	2	4.35
2.9 ทั้ง 2.3 และ 2.5	1	1.82
2.10 ทั้ง 2.3 และ 2.6	6	10.91
2.11 ทั้ง 2.1 2.3 และ 2.5	1	1.82
รวม	55	100.00

จากตาราง 11 งานวิจัยจำนวน 46 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 83.64 ที่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย ส่วนงานวิจัยที่ไม่มีการตั้งสมมติฐานการวิจัยมีเพียง 9 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 16.36

จากจำนวนงานวิจัยที่มีการตั้งสมมติฐาน ส่วนใหญ่เป็นการตั้งสมมติฐานแบบบ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง จำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 41.82

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. แบบสังเกต	0	0.00
2. แบบสัมภาษณ์	0	0.00
3. แบบสอบถาม	55	100.00
4. แบบวัดเจตคติ	0	0.00
5. แบบสำรวจ	0	0.00
6. แบบตรวจสอบรายการ	0	0.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 12 งานวิจัยทุกเรื่องที่นำมาสังเคราะห์ให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัย

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	5	9.09
2. ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำแนกเป็น	50	90.91
2.1 ความเที่ยงตรง	7	12.73
2.2 ความเชื่อมั่น	9	16.36
2.3 ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น	34	61.82
รวม	55	100.00

จากตาราง 13 งานวิจัยที่ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีจำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 90.91 และงานวิจัยที่ไม่ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีจำนวน 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 9.09

จากจำนวนงานวิจัยที่ระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น มีจำนวน 34 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 61.82

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ใช้สถิติ	0	0.00
2. ใช้สถิติ จำแนกเป็น	55	100.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 14 งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทุกเรื่องมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละของวิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเกี่ยวกับ
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละของ จำนวนคำตอบ
1. การแจกแจงความถี่	49	17.75
2. ร้อยละ	47	17.03
3. ค่าเฉลี่ย	48	17.39
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	35	12.68
5. ค่าความแปรปรวน	7	2.54
6. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย	1	0.36
7. Z-test	5	1.81
8. การทดสอบค่าที (t-test)	20	7.25
9. การวิเคราะห์ความแปรปรวน	13	4.71
10. การทดสอบไคสแควร์	4	1.45
11. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	29	10.51
12. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	8	2.90
13. Kruskal – Wallis test	2	0.72
14. Mann – Whitney U test	4	1.45
15. การวิเคราะห์จำแนกพหุ	1	0.36
16. การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มแบบขั้นตอน	1	0.36
17. การวิเคราะห์ปัจจัย	1	0.36
18. การวิเคราะห์เนื้อหา	1	0.36
รวม	276	100.00

จากตาราง 15 สถิติที่ผู้วิจัยใช้เป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีจำนวน 49 เรื่อง 48 เรื่อง 47 เรื่อง และ 35 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.75 17.39 17.03 และ 12.68 ของจำนวนคำตอบ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย

ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน
2. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานมีจำนวน 24 เรื่อง แยกเป็นงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงาน จำนวน 13 เรื่อง และงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงาน จำนวน 11 เรื่อง ดังมีรายละเอียดสาระสำคัญของผลการสังเคราะห์งานวิจัยดังนี้

1.1 พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงาน

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงาน สามารถจำแนกเป็น แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ระดับของพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานกับผลงานของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลงานของโรงเรียน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงานเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบอื่นๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้เผด็จการที่มีศิลปะ แบบผู้นำทีม แบบนักบุญ แบบผู้ประนีประนอม แบบผู้เผด็จการ แบบผู้ทนทำ แบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบเปลี่ยนสภาพ ผู้นำในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำในฐานะเป็นผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี รวมถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีคุณภาพ 10 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ มีหลักในการทำงาน มีหลักในการปกครอง มีจุดประสงค์ในการทำงาน มีการวางแผน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีการบริหารคน และมีความรักชาติ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการในการบริหารงาน รองลงมาเป็นแบบขาย

ความคิด แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมอบหมายงาน (รัชนี้ ประภาสพงศ์. 2538 : 127) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ระหว่างแบบขยายความคิดกับแบบมีส่วนร่วม แต่ค่อนข้างไปทางแบบมีส่วนร่วม (อุตร จันทรเทศ. 2538 : 122) ทั้งนี้ทิศทางการใช้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งมิติมุ่งประสิทธิผล มิติมุ่งสัมพันธ์ และมิติมุ่งงาน

1.1.2 ระดับของพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานในระดับมาก ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา ผู้นำในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำในฐานะเป็นผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน และผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานในระดับปานกลาง ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้ประนีประนอม แบบผู้ทนทำ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานในระดับต่ำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำที่มึน แบบผู้เผด็จการมีศิลปะ แบบนักบุญ และแบบผู้เผด็จการ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีจำนวนมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พฤติกรรมแบบมุ่งงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมีประสิทธิผลสูงมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบมีประสิทธิผลต่ำ

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นมีการใช้พฤติกรรมผู้นำที่มีคุณภาพ 10 ประการ ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐาน มีหลักการ มีหลักในการทำงาน มีหลักในการปกครอง มีจุดประสงค์ในการทำงาน มีการวางแผน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีการบริหารคน และมีความรักชาติ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอื่น โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นมีการใช้พฤติกรรมผู้นำที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการมองการณ์ไกล ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอื่นมีการใช้พฤติกรรมผู้นำที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมองการณ์ไกล ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ (ชลี แตรุ่งเรือง. 2537 : 94-95) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสูงมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพนักเรียนต่ำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีมาตรฐานคุณภาพนักเรียนสูงและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีมาตรฐานคุณภาพนักเรียนต่ำมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม (ประสิทธิ์ สืบพันธ์โกย. 2545 : 103) ส่วนผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา แบบผู้เผด็จการมีศิลปะ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักบุญ แบบผู้ประนีประนอม และแบบผู้เผด็จการ ในการบริหารงาน มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำที่ม และแบบผู้ทนทำ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (วสันต์ สารนันท์. 2540 : 95-97)

เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงานนั้น ครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก และขนาดกลาง เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่า อยู่ใน ระดับสูง (สมพิส สวัสดิ์. 2535 : 59-60)

สำหรับทิศทางในการใช้พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร สถานศึกษามีทิศทางของการใช้พฤติกรรมผู้นำโดยมุ่งที่ประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และระดับ ปานกลาง มุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมุ่งงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยหรือต่ำ สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทิศทางของการใช้ พฤติกรรมผู้นำโดยมุ่งที่ประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งงานต่ำที่สุด (สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ. 2539 : 101)

1.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานกับผลงานของโรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยภาพรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลงานของ โรงเรียนในทางบวก ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของโรงเรียนสูง กว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียน และพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสัมพันธ์กันในทางบวกด้วย (เกรียงศักดิ์ คมคาย. 2530 : 111, 113) นอกจากนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังมี ความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวมและจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน (รัชนิ ประภาสพงศ์. 2538 : 128-131) ส่วนพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษากับระดับความพร้อม

ของครูผู้สอน และการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัด พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมของครูผู้สอนเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดราชบุรี และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี และราชบุรี (อุตร จันทรเทศ. 2538 : 123)

1.1.4 พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลงานของโรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา และแบบผู้นำทีม ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุด กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบบุกงานทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รองลงมา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบนักบุญ และแบบผู้ประนีประนอม ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ส่วนกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ทนทำ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำที่สุด (วิชรินทร์ นุชนาคา. 2533 : 76) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ส่งผลต่อผลงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่ผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานมีตัวกลางเลขคณิตของผลงานสูงกว่าผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ นอกจากนี้ระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานยังส่งผลต่อผลงานของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลางแตกต่างกันกับผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับต่ำ และผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงแตกต่างกันกับผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับต่ำ (เกรียงศักดิ์ คุมคาย. 2530 : 112)

สรุปได้ว่า แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงานเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด มีระดับการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงเรียน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของโรงเรียนสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียน อีกทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

และแบบมุ่งงานยังมีความสัมพันธ์กันในทางบวกด้วย ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา และแบบผู้นำทีม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายังมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน แบบผู้ยึดระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง และแบบผู้นำทีมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานยังส่งผลต่อผลงานของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางแตกต่างกันกับผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับต่ำ ส่วนผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากกับผลงานโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

1.2 พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงาน

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงาน สามารถจำแนกเป็น แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ระดับของพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน และพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร ดังมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นพิจารณาโดยรวมหรือแยกตามเพศมีองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ มุ่งงาน สูงและมุ่งสัมพันธ์สูง มุ่งงานสูงแต่มุ่งสัมพันธ์ต่ำ มุ่งงานต่ำแต่มุ่งสัมพันธ์สูง และมุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ (เน้นทา ลินะเปสนันท์, 2542 : บทคัดย่อ) โดยพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ แบบนักพัฒนา แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้นำทีม แบบนักบุญ แบบผู้เผด็จการมีศิลปะ แบบผู้ทนทำ แบบให้มีส่วนร่วม แบบขยายความคิด แบบสั่งการ แบบมอบหมายงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน แบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนสภาพ ผู้นำในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะเป็นผู้จัดการปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ ผู้นำในฐานะเป็นนักเปลี่ยนแปลง และผู้นำในฐานะเป็นผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น

เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กใช้มากที่สุด ได้แก่ แบบนักพัฒนา รองลงมาได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักบุญ แบบผู้นำทีม และที่ใช้น้อยที่สุด คือ แบบผู้ทนทำ แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางใช้มากที่สุด คือ แบบนักพัฒนา รองลงมาได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้ทนทำ แบบผู้นำทีม และที่ใช้น้อยที่สุด คือ แบบผู้เผด็จการมีศิลปะ แบบพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ใช้มากที่สุด คือ

แบบนักพัฒนา รองลงมาได้แก่ แบบผู้นำทีม แบบผู้ยึดระเบียบ และที่ใช้น้อยที่สุดคือ แบบผู้ทนทำ (สุรพล ตรีผล. 2540 : 83)

ทั้งนี้โดยภาพรวมแล้วผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการใช้แบบพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ มากที่สุด รองลงมา มีแบบพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ และแบบพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ตามลำดับ และไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแบบพฤติกรรมผู้นำเพียงแบบเดียว (อิทธิชัย รัตนเศรษฐ์. 2536 : 76) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลสูง มากกว่าแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ (เรขา รัตนประสาท. 2533 : 128) และส่วนใหญ่มีการใช้พฤติกรรมผู้นำไม่สัมพันธ์กับระดับวุฒิภาวะของครู ซึ่งมีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง และระดับปานกลางถึงสูง (กัลยา ปานสวัสดิ์. 2530 : 115-116)

1.2.2 ระดับของพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในระดับปานกลาง ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำโดยภาพรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนสภาพ ผู้นำในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะเป็นผู้รู้จักการปรับปรุงแก้ไข ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี และผู้นำในฐานะเป็นผู้โน้มน้าวจิตใจ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร (ทรงชัย จารุภูมิ. 2535 : 73-76) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (บุญเลิศ อ่อนกุล. 2545 : 96)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูที่มีต่อระดับของพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้เคยใช้ในการบริหารงาน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูชายและครูหญิงมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับสูงในเรื่องที่เกี่ยวกับการขอรับรองให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ การบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการเน้นการปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทันกำหนดเวลา ครูหญิงมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูชายมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ใน

ระดับสูงในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน การขอร้องให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการเน้นการปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทันกำหนดเวลา ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับสูงในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานโดยไม่มีการวางแผน การขอร้องให้ครูปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการเน้นการปฏิบัติงานของคณะครูให้เสร็จทันกำหนดเวลา ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง (สุชาติ อินทร์พงษ์พันธุ์, 2538 : 95-97)

1.2.3 พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากร

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในแต่ละแบบส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน 2 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (อภิวรรณ แก้วเล็ก, 2542 : 88-89)

เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรสูง ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบผู้นำที่ม ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรต่ำ ได้แก่ แบบนักบุญ และแบบผู้ทนทำ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรสูง ได้แก่ แบบผู้เผด็จการมีศิลปะ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้นำที่ม และแบบนักพัฒนา ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรต่ำ ได้แก่ แบบผู้ทนทำ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรสูง ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้นำที่ม และแบบนักพัฒนา

ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรต่ำ ได้แก่ แบบผู้ทนทำ (สุรพล ศรีแผลง. 2540 : 83-84)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงานมีหลายแบบ เป็นแบบที่มีประสิทธิผลสูงมากกว่าแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ และมีความยืดหยุ่นในการใช้แบบพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ มากที่สุด โดยภาพรวมมีการใช้พฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรสูง ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้นำทีม และแบบนักพัฒนา ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพียง 2 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีจำนวน 20 เรื่อง แยกเป็นระดับปฐมวัย 1 เรื่อง ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมต้น 2 เรื่อง ระดับประถมศึกษา 10 เรื่อง และระดับมัธยมศึกษา 7 เรื่อง ดังมีรายละเอียดสาระสำคัญของผลการวิจัยดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยกับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีเพียง 1 เรื่อง ซึ่งผลการวิจัยเป็นดังนี้

ความคิดเห็นของครูที่สอนในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนามากในทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิชาการ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ (สุจิตรา เกิดวุฒิพร. 2541 : 69-76)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่สอนในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย อยู่ในระดับน้อย โดยเห็นได้จากความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนามากในทุกด้าน

2.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้นกับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้นกับความพึงพอใจในการทำงานของครู สามารถจำแนกออกเป็นระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงานในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครู ด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่งโดยไม่ฟังเหตุผล และการตำหนิผลงานของครูมากกว่าการแนะนำวิธีแก้ไข ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด และครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้นการที่ผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับครู และครูรู้สึกด้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (กชกร เบ้าสุวรรณ. 2543 : 70)

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบผสมผสานทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง (สุชาติ อินทรโชติ. 2539 : 69)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้ในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง โดยครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครู ด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่งโดยไม่ฟังเหตุผล การตำหนิผลงานของครูมากกว่าการแนะนำวิธีแก้ไข และการที่ผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับครู และครูรู้สึกด้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สามารถจำแนกออกเป็น ระดับความพึงพอใจ

ของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อครูอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับค่อนข้างมาก และระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม และผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน ผู้นำแบบยึดการประสานประโยชน์เป็นหลัก และพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างมาก คือ พฤติกรรมผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก แบบยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ และผู้นำตามทฤษฎีพันธกรรม และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้นำในฐานะเป็นผู้เข้ากับสังคมได้ดี ผู้นำในฐานะเป็นนักเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง ผู้นำในฐานะเป็นผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรมให้กับผู้อื่น พฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และแบบเสรีนิยม ทั้งนี้ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน และมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกระตุ้นให้ครูมีความสามารถในวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความสนใจที่มีต่อครู และมีความพึงพอใจการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านความก้าวหน้ามากกว่าการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสอน และวุฒิการศึกษาของครู พบว่า ครูชายมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าครูหญิง ส่วนครูหญิงมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าครูชาย ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนมากกว่า 10 ปี และครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำในฐานะเป็นนักเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง และผู้นำในฐานะเป็นผู้วางพื้นฐานหรือควบคุมพฤติกรรมให้กับผู้อื่น มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

โดยภาพรวมแล้วพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบการขยายความคิด แบบการมอบหมายงาน แบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนสภาพ แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน โดยพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และแบบเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในด้านความมั่นคง ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า (อภิกันยา วัชรสุกณี. 2538 : 84-85) ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยครูที่ทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ในระดับสูงและมุ่งงานในระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ส่วนครูที่ทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ในระดับต่ำและแบบมุ่งงานในระดับต่ำ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน (สมภาพ ศักดิ์ฐานนท์. 2532 : 93)

2.3.3 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักพัฒนา ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของครู มีพฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบแบบเดียวที่ส่งผลลบ (โกวิท กรีทวี. 2545 : 101)

สรุปได้ว่า ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ปฏิบัติต่อครูอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับค่อนข้างมาก และระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ พฤติกรรมผู้นำแบบการขยายความคิด แบบการมอบหมายงาน แบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนสภาพ แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมคือ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักพัฒนา โดยครูพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน และพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

2.4 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู สามารถจำแนกออกเป็น ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ระดับความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน แบบประชาธิปไตย แบบอัตตาธิปไตย แบบเสรีนิยม แบบนักพัฒนา แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักบุญ ทั้งนี้ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบ มุ่งงาน (บุญเรือน ชโลธร. 2541 : 77-78) โดยระดับขวัญของครูต่ำเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และระดับขวัญของครูสูงเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (วิลาสินี ชันดีสุวรรณ. 2532 : 119-120) นอกจากนี้ครูยังมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยม

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ (ผ่องศรี แท้มทอง. 2538 : 95) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านการยอมรับความคิดเห็นของครู ด้านการเน้นเป้าหมายของงาน ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน ด้านการแสดงความสามารถ และด้านการนำโดยอาศัยความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก (รัตนไทร พรรคพวก. 2539 : 100-101) สำหรับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การนิเทศงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ผ่องศรี แท้มทอง. 2538 : 95)

เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า ครูชายมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยและแบบเสรีนิยมมากกว่าครูหญิง ในขณะที่ครูหญิงมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าครูชาย ครูที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าครูที่มีอายุมาก และครูที่มีอายุมากมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยมมากกว่าครูที่มีอายุน้อย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบเสรีนิยมนั้น ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์

ในการทำงานมากมีความพึงพอใจมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (มณูญ แสงเจริญ. 2531 : 49-50)

2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ยกเว้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (นุชนาฏ บุญแลบ. 2535 : 85) โดยพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าหมวดวิชา (สุทิน จิ่งทองคำ. 2542 : 54) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และด้านการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู (ผ่องศรี แต้มทอง. 2538 : 95)

สรุปได้ว่า ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน แบบประชาธิปไตย แบบอัตตาธิปไตย แบบเสรีนิยม แบบนักพัฒนา แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักบุญ โดยครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยม พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และด้านการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในขณะที่ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 11 เรื่อง แยกเป็นพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 4 เรื่อง และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 7 เรื่อง ดังมีรายละเอียดสาระสำคัญของผลการวิจัยดังนี้

3.1 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สามารถจำแนกออกเป็นระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ ดังมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 ระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้งโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก (วรรณภา นาพันธ์. 2538 : 90; วิชัย บุญบันดาล. 2538 : 149) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก ยกเว้นองค์ประกอบย่อยด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ (อรอนงค์ กระจับพิษฐ์. 2538 : 125; จตุรงค์ ภูอยู่เย็น. 2541 : 99-100)

3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน (วิชัย บุญบันดาล. 2538 : 150) และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มทักษะวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ (วรรณภา นาพันธ์. 2538 : 91)

3.1.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานวิชาการด้านห้องสมุด คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวม การปฏิบัติงานวิชาการด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การปฏิบัติงานวิชาการด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน การปฏิบัติงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผล และการปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายใน คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ

คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน (วิจัย บุญบันดาล. 2538 : 150-151)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้ง โดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก ยกเว้นองค์ประกอบย่อยด้าน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและราย องค์ประกอบ และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาในภาพรวม คือการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการกำหนด ภารกิจของโรงเรียน

3.2 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สามารถจำแนกออกเป็น ระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังมี รายละเอียดดังนี้

3.2.1 ระดับของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการจัดให้ มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ การประสานงานด้านการ ใช้หลักสูตร การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสรรหา ทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมใน โรงเรียน การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ การยอมรับงานวิชาการ การให้ ความช่วยเหลืองานวิชาการ การคิดริเริ่มในงานวิชาการ การรู้จักปรับปรุงงานวิชาการ การเป็น นักพูดที่ชำนาญในงานวิชาการ การเป็นผู้ประสานงานวิชาการ และการเป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อ

ประโยชน์ในงานวิชาการ ส่วนองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์ประกอบด้านการกำหนดและพัฒนาเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งองค์ประกอบที่มีระดับพฤติกรรมทางวิชาการต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน (อรพร อุณากรสวัสดิ์. 2536 : 139) ทั้งนี้ภายใต้สภาวะการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการภายใต้สภาวะการณ์ปกติมากกว่าภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต โดยระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ปกติอยู่ในระดับมาก ส่วนภายใต้สภาวะการณ์วิกฤตอยู่ในระดับปานกลาง (งามพิศ คุณสอน. 2542 : 162)

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง (นวล เชาวนปรีชา. 2539 : 76)

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในด้านการคิดและแก้ปัญหา และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น การติดตามผลการปฏิบัติการสอนของครู ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การสร้างสรรค์แรงจูงใจแก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการของครูและนักเรียน และการจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในด้านการคิดและแก้ปัญหาเช่นกัน (กาญจนา ตระกูลบางคล้า. 2538 : 152-153) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาภาษาไทย และคุณลักษณะเพื่อพัฒนาอาชีพ ตอนที่ 1 (อรพร อุณากรสวัสดิ์. 2536 : 140) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการจัดครูเข้าสอน และด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาฟิสิกส์ (วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. 2543 : 102)

3.2.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์ปกติ คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และการพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต คือ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (งามพิศ คุณสอน. 2542 : 163-165)

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนโดยภาพรวม คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (นวล เขาวนปรีชา. 2539 : 76-77)

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวม คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการนิเทศและสอนงานวิชาการ (กาญจนา ตระกูลบางคล้า. 2538 : 153) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คุณลักษณะทั่วไป และคุณลักษณะเพื่อพัฒนาอาชีพ ตอนที่ 1 คือ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (อรพร อุณากรสวัสดิ์. 2536 : 140) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนส่งผลผูกพันต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาดังกล่าว พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในวิชาฟิสิกส์ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. 2543 : 103) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในด้านการคิดและแก้ปัญหา คือ การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการติดตามผลการปฏิบัติการสอนของครู ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในด้านการพัฒนาสังคม คือ การสร้างสรรค์แรงจูงใจแก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศทางวิชาการ และการนิเทศและสอนงานวิชาการ (กาญจนา ตระกูลบางคล้า. 2538 : 153-154)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการภายใต้สภาวะการณ์ปกติมากกว่าภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต โดยระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการณ์ปกติอยู่ในระดับมาก ส่วนภายใต้สภาวะการณ์วิกฤตอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในทางบวก และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนโดยภาพรวม คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์ปกติ คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และการพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต คือ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวม คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคล และวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการนิเทศและสอนงานวิชาการ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และมีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิจัย ขอบเขตของการสังเคราะห์งานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของการสังเคราะห์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษารวบรวมและสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545 ใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการสังเคราะห์งานวิจัย

1. การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
2. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้เป็นวิทยานิพนธ์ ปริญญาานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เฉพาะฉบับที่เป็นภาษาไทย ที่ทำการวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2530-2545
3. วิธีการที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ประกอบด้วยชื่อ-สกุลผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ประเภทของงานวิจัย ชื่อสถาบัน ปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การตั้งสมมติฐานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 2 ลักษณะสาระสำคัญของงานวิจัย ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัย

ส่วนที่ 3 รายละเอียดของข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายชื่องานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำการวิจัยระหว่างปี พ.ศ. 2530-2545 จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต
2. รวบรวมงานวิจัยจากห้องสมุดของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ และบันทึกข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัย
4. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาทำการสังเคราะห์ข้อค้นพบ และนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยปีที่ทำวิจัย ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมติฐานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตาราง และสรุปเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 สรุปการสังเคราะห์ผลงานวิจัย นำเสนอในเชิงพรรณนา โดยการสรุปภาพรวมของผลการสังเคราะห์ตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ใน

การบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัย

ผลการสังเคราะห์สภาพทั่วไปของงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นดังนี้

1. ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ได้แก่ ปี พ.ศ. 2538 โดยมีการทำการวิจัยจำนวน 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 18.18
2. งานวิจัยที่ศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานมีมากที่สุด มีจำนวน 24 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 43.64
3. งานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการวิจัยแบบสำรวจ จากตัวอย่างทั้งหมด
4. ประเภทของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยทำวิจัยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนรัฐบาล มีจำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 90.09
5. ระดับของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยมีการทำวิจัยมากที่สุด ได้แก่ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 26 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 47.27
6. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทำการศึกษากับประชากรที่เป็นครูมากที่สุด มีจำนวน 17 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 30.91
7. งานวิจัยส่วนใหญ่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 81.82 และใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายมากที่สุด จำนวน 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 29.09
8. งานวิจัยทุกเรื่องที่นำมาสังเคราะห์มีการระบุจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น โดยงานวิจัยที่ใช้จำนวนตัวอย่างระหว่าง 300-399 ตัวอย่างมีมากที่สุด คือ จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 27.27
9. งานวิจัยส่วนใหญ่จำนวน 46 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 83.64 มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย และส่วนใหญ่เป็นการตั้งสมมติฐานแบบบ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง จำนวน 23 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 41.82
10. งานวิจัยทุกเรื่องที่นำมาสังเคราะห์ให้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
11. งานวิจัยส่วนใหญ่มีการระบุวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีจำนวน 50 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 90.91 และส่วนใหญ่ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น มีจำนวน 34 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 61.82
12. งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทุกเรื่องมีการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ผู้วิจัยใช้เป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีจำนวน 49

เรื่อง 48 เรื่อง 47 เรื่อง และ 35 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 17.75 17.39 17.03 และ 12.68 ของจำนวนคำตอบ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สรุปการสังเคราะห์ผลงานวิจัย

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขอบเขตเนื้อหาที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงานเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด มีระดับการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับต่ำ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงเรียน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับผลงานของโรงเรียนสูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียน อีกทั้งพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานยังมีความสัมพันธ์กันในทางบวกด้วย ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา และแบบผู้นำทีม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายังมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน แบบผู้ยึดระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง และแบบผู้นำทีมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ระดับพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานยังส่งผลต่อผลงานของโรงเรียนแตกต่างกัน โดยผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางแตกต่างกันกับผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับต่ำ ส่วนผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากกับผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใช้ในการบริหารงานมีหลายแบบ เป็นแบบที่มีประสิทธิผลสูงมากกว่าแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ และมีความยืดหยุ่นในการใช้แบบพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ มากที่สุด โดยภาพรวมมีการใช้พฤติกรรมผู้นำในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรสูง ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ แบบผู้นำทีม และแบบนักพัฒนา ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และด้านความสามารถในการ

แก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพียง 2 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยอยู่ในระดับน้อย โดยเห็นได้จากความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนามากในทุกด้าน

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใช้ในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับปานกลาง โดยครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความขัดแย้งของครู ด้วยการชี้ความผิดไปที่คนใดคนหนึ่ง โดยไม่ฟังเหตุผล การดำเนินผลงานของครูมากกว่าการแนะนำวิธีแก้ไข และการที่ผู้บริหารชอบทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์กับครู และครูรู้สึกด้อยโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ปฏิบัติต่อครูอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับค่อนข้างมาก และระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ พฤติกรรมผู้นำแบบการขานความจิต แบบการมอบหมายงาน แบบแลกเปลี่ยน แบบเปลี่ยนสภาพ แบบมุ่งสัมพันธ์ และแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมคือ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักพัฒนา โดยครูพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน และพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมุ่งสัมพันธ์ แบบมุ่งงาน แบบประชาธิปไตย แบบอัตตาธิปไตย แบบเสรีนิยม แบบนักพัฒนา แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบนักบุญ โดยครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน มีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยม พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน และด้านการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในขณะที่ครูมีความ

พึงพอใจพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาทั้งโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก ยกเว้นองค์ประกอบย่อยด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาในภาพรวม คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการภายใต้สภาวะการณ์ปกติมากกว่าภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต โดยระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการภายใต้สภาวะการณ์ปกติอยู่ในระดับมาก ส่วนภายใต้สภาวะการณ์วิกฤตอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนในทางบวก และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนโดยภาพรวม คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์ปกติ คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน และการพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต คือ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่วนพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวม คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการนิเทศและสอนงานวิชาการ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้าน

การสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และมีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่สมควรอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาใช้ในการบริหารงานส่วนใหญ่เป็นแบบนักพัฒนา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้เป็นแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถของบุคลากร สามารถจัดบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจสูง ขอบพัฒนำคนทั้งในด้านที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ เป็นผู้ไว้วางใจผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ร่วมมือในการทำงานได้ดี (ธนิต กิตติพิชญ์. 2537 : 39) เป็นผู้ที่รู้ว่างานขั้นแรกคือการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ขอบมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถ และรู้วิธีที่จะกระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้ผลผลิตมากขึ้น (ทัศนาศ แสงศักดิ์. 2542 : 47) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่นอกจากจะต้องบริหารงานในสถานศึกษาแล้ว ยังต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน รวมทั้งต้องปฏิบัติตามนโยบายในระดับกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทย ดังนั้นเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจึงแสดงพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบนักพัฒนา

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความยืดหยุ่นในการใช้พฤติกรรมผู้นำมากกว่า 1 แบบขึ้นไป และเป็นแบบที่มีประสิทธิผลมากกว่าแบบที่ไม่มีประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งหมายในด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสูง ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความยืดหยุ่น มีการใช้พฤติกรรมผู้นำให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ รู้จักใช้วิธีการโดยเฉพาะสำหรับสถานการณ์ สามารถวิเคราะห์และวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ รอบตัว รวมทั้งตัวผู้บริหารเอง และที่สำคัญมีความใส่ใจต่อทัศนคติ และความรู้สึคนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ ได้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 299) นอกจากนี้ภายใต้การบริหารการศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการ

จัดการไปยังหน่วยปฏิบัติ และเป็นการกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ปฏิบัติตามกรอบการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยจะมีหน้าที่รับผิดชอบในลักษณะของการเป็นผู้จัดการ (Manager) มากกว่าการเป็นผู้บริหาร (Administrator) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับพฤติกรรมผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ให้เป็นแบบลักษณะของผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลสูง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการเสนอแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้พิจารณาเห็นชอบ สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร และมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : ออนไลน์) ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสถานศึกษายังมีพฤติกรรมผู้นำเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานต่ำกว่าความมุ่งมั่นในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ส่งผลให้ทิศทางการใช้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นแบบมุ่งประสิทธิผลและมุ่งสัมพันธ์มากกว่ามุ่งงาน และจากข้อค้นพบที่ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งให้เห็นว่า เมื่อผู้นำมีพฤติกรรมในการคำนึงถึงงานสูง ก็ควรมีพฤติกรรมในการคำนึงถึงสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นสูงด้วย ซึ่งจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะให้ความสำคัญกับงาน กล่าวคือ มีการวางแผนการทำงาน กำหนดตารางการทำงาน ประสานงาน จัดสรรทรัพยากร และกำหนดเป้าหมาย และผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย เช่น ไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวบุคลากร มีการกระทำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร แสดงความพึงพอใจ แจ่มแจ้งเรื่องต่างๆ ให้รับทราบ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบมีความสำคัญต่อการทำงานและการรักษาสัมพันธ์ภาพในกลุ่ม (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546 : 69)

พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 มิติ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพียง 2 มิติ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไฮเวล และอโวลีโอที่พบว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่งเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นรายบุคคล การกระตุ้นด้านสติปัญญา และมีความสามารถพิเศษในทางบวกจะช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่วนผู้นำที่บริหารงานด้วยการมีข้อยกเว้นและให้รางวัลจะเพิ่มผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 62)

สรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานมีความสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารในปัจจุบัน ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อยู่เดิม เป็นต้นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบนักพัฒนา อาจจะใช้ได้ในส่วนหนึ่งและ

ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคตนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการในทุกกระบวนการและทุกกิจกรรมให้เกิดคุณภาพเป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรครู เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากครู ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อจะได้ทราบและเข้าใจถึงความต้องการของครู และแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งจากผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ครูมักจะพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำในเชิงบวกที่สามารถจูงใจให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในความต้องการของครู และครูมีศรัทธา และเชื่อถือในตัวของผู้บริหาร เป็นต้นว่า ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงานอาจเป็นเพราะครูเป็นผู้ที่วุฒิภาวะสูง มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการเห็นความสำเร็จของงาน และมีความสามารถในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ประกอบกับกระบวนการบริหารในปัจจุบันเน้นกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูจึงต้องการให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมยอมรับนับถือในความคิดเห็นและการกระทำของครู ส่วนการที่ครูมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาริปไตยและแบบเสรีนิยม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตยจะใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้แสดงความคิดเห็น และเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนเอง มีการจัดสรรแบ่งงานและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่ ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานและรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนคำปรึกษาหารือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และเกิดความร่วมมือประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 40) นอกจากนี้อาจเนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบันเน้นกระบวนการกลุ่ม คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจมากขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะสนับสนุนการบริหารงานแบบประชาธิปไตย

พฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ แบบขายความคิด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้นำแบบนี้จะมุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งงานสูง มีการกำหนดทิศทางการทำงาน สนับสนุนความต้องการของครู และมีการชักจูงครูด้วยการเสนอความคิดให้ทำงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 109) โดยให้ครูรับความคิดของผู้นำไปปฏิบัติโดยไม่รู้สึกว่าถูกสั่งให้ทำ เปิดโอกาสรับฟัง เน้นด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการจูงใจและให้กำลังใจ ส่วนแบบมอบหมาย

งาน เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มอบหมายงานให้แก่ครูที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายไปนั้น โดยผู้บริหารเชื่อในความสามารถและความรับผิดชอบของครู ปลอຍให้ครูดำเนินการในงานนั้นอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีผู้คอยควบคุม สำหรับการที่ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพ อาจเนื่องจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและพยายามให้ผู้ตามได้รับในสิ่งนั้นตรงเท่าที่ผลการปฏิบัติงานบรรลุความต้องการ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทน และสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนสำหรับความพยายามที่เหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจให้มาอยู่ที่ผลประโยชน์ส่วนตัว สำหรับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ หาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงดูดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544 : 326, 327) เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยกย่อง ศรัทธา ยอมรับ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตามให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงานของครู คือ แบบผู้ยึดระเบียบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีทัศนคติให้ความสนใจกับงาน แต่จะไม่นำตัวไปผูกพันกับปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และจะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และดำเนินงานอย่างถูกต้องที่สุด (กวี วงศ์พุ่ม. 2542 : 25) ซึ่งทำให้ครูจะต้องระวังตัวในการทำงานไม่ให้ออกนอกกรอบแบบ

กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญในอันที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับครู ด้วยการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับครูทุกคนและทุกระดับ การเคารพในบุคคลเป็นพื้นฐานชักนำให้ทุกคนเสียสละทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียนและดำเนินการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งติดตามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นระยะๆ เนื่องจากการทราบถึงระดับความพึงพอใจจะทำให้ได้รับประโยชน์มากมาย เป็นต้นว่า สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัยถึงที่มาของปัญหาต่างๆ ในองค์กร หรือค้นพบสาเหตุโดยทางอ้อมของปัญหา เช่น การทำงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นต้น สามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานได้ ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม และใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลของระบบการจูงใจภายในองค์กรได้

3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการที่ต้องแสดงออกถึงการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครู และช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อย่าง

นักเรียน การปกครองโรงเรียน การจัดบรรยากาศโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นที่งานวิชาการ ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานมาก ขอบเขตการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครอง และงานบริการ ซึ่งแต่ละงานจะมีผู้ช่วยผู้บริหารทำหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการน้อยลง ส่วนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ สามารถส่งเสริมพัฒนา เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการให้เป็นไปตามที่คาดหวังและมีมาตรฐาน มีการนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน และมีการพัฒนาหลักสูตร พฤติกรรมเหล่านี้ จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครู ช่วยให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ครูมีความสนใจและกระตือรือร้นในการปรับปรุงและพัฒนาการสอน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามสภาพของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนในภาพรวม คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน และเจตคติของบุคลากรครู และนักเรียนในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน การให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์ปกติ ซึ่งเป็นสภาวะการณ์ที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศภายในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และมีการสื่อสารเป้าหมายนั้นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้อง บุคลากรทราบและเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานสัมพันธ์กันซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดี และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 82) ประกอบกับการที่ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตร การสอน มีการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน และสร้าง

ความเข้าใจกับครูในโรงเรียนในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามความมุ่งหมายและเนื้อหา มีการพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว จึงส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในภาพรวม คือ การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน หากผู้บริหารได้แสดงถึงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการแก่ครูและนักเรียนโดยการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน เอาใจใส่ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมทั้งมีความตั้งใจจริงที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการสื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกในเรื่องแหล่งวิชาการต่างๆ การสนับสนุนครูด้านวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา เช่น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพ โดยการให้เข้ารับการอบรม การประชุมสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและเทคนิคในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ย่อมทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามความคาดหวังของหลักสูตร และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันควรแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยเป็นผู้นำการเรียนรู้นักเรียน มีความรอบรู้ทั้งเนื้อหาสาระทางวิชาการและเทคนิควิธีสอน สามารถทำงานร่วมกับครูในการเสริมสร้างทักษะที่เข้มแข็งให้แก่ครู ร่วมกันเก็บข้อมูล วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องระดมทุกฝ่ายตั้งแต่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและธุรกิจเอกชน ฯลฯ ให้เข้ามามีส่วนร่วมยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะด้านภาวะผู้นำสูงมีความรู้ความเข้าใจต่อการใช้อำนาจหน้าที่ และเข้าใจขอบเขตการดำเนินงานและภาระหน้าที่ของการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ เป็นโรงเรียนที่ดีเต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้และมีมาตรฐานตามหลักการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลที่สนใจในเรื่องดังกล่าว ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงที่สุด คือ พฤติกรรมผู้นำแบบผู้ยึดระเบียบ แบบนักพัฒนา และแบบผู้นำทีม ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษายังมีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบผู้ยึดระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง และแบบผู้นำทีม อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จึงควรเพิ่มระดับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน แบบมุ่งสัมพันธ์ แบบผู้ยึดระเบียบ และแบบผู้นำทีมในการบริหารงานให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มผลงานของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน 4 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพียง 2 มิติ คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมากกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงควรมีการปรับใช้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารงานให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ จากแหล่งต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ อินเทอร์เน็ต การเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนา เป็นต้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และสถานการณ์ในโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.4 สถาบันผลิตนักบริหารการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้กับผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต และผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูมีความพึงพอใจพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าแบบมุ่งงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรบริหารงานโดยคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับครู มีความเข้าใจครู ให้ความเป็นกันเองกับครู ไม่ควรยึดถือนโยบายหรือระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียนเพียงอย่างเดียว โดยควรเลือกแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลงานของโรงเรียน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนโดยภาพรวม โดยเฉพาะพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ในส่วนผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงควรเพิ่มระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนให้มากขึ้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำควรเพิ่มระดับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในการบริหารงานวิชาการทั้งโดยภาพรวมและรายด้านให้มากขึ้น

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาควรเพิ่มระดับการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการบริหารงานวิชาการดีขึ้น เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังมีการใช้พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรหาแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เช่น เพิ่มเนื้อหารายละเอียดในหัวข้อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารและการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จัดพิมพ์เอกสารแนะนำพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการเพื่อมอบให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปศึกษาเป็นคู่มือในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรมีการกำกับติดตาม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนให้มากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการให้มากขึ้น เช่น พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ใหม่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.3 ควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ เช่น บรรยากาศขององค์การ ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

2.4 ควรมีการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสังเคราะห์แบบอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เป้าสุวรรณ. (2543). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545, 12 กุมภาพันธ์). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา. อัดสำเนา.
- _____. (2545). ผู้บริหารกับกลยุทธ์ไรต์เซ็นเตอร์ (Child Centered). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.moe.go.th/main2/article/article_jaroon/article_jaroon2.htm. วันที่สืบค้น 19 มกราคม 2547.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ: กรอบทิศทางการดำเนินงาน. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.moe.go.th/eroc/book/book05.shtml>. วันที่สืบค้น 19 มกราคม 2547.
- กวี วงศ์พูน. (2542). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เค. อินเทอร์เน็ต.
- เกษมา นิลแดง. (2544). การศึกษาพัฒนาการและการสังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2528-2542. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การสอนภาษาไทย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา ปานสวัสดิ์. (2530). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและระดับวุฒิภาวะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ตระกูลบางคล้า. (2538). ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- โกวิท กริทธิ. (2545). การใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- เกรียงศักดิ์ คมคาย. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณินิจ รอดเสวก. (2538). ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- งามพิศ คุณสอน. (2542). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ภายใต้สภาวะการณ์ปกติ และวิกฤต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จตุรงค์ ภูอยู่เย็น. (2541). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทราณี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน และ ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา จิตรักษ์. (2539). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ช่วยสอนในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2529-2538. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร พลละศิลา. (2536). การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ระหว่างการสอนด้วยวิธีสอนของวรรณีกับวิธีสอนของ สสวท. : วิเคราะห์แบบเมตต้า. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิ แต่รุ่งเรือง. (2536). ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยยงค์ วัจวงศ์ทอง. (2541). สองทศวรรษแห่งการวิจัยของภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : การสังเคราะห์งานวิจัยบัณฑิตศึกษา ปี พ.ศ. 2521-2540. ปรินุณยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติพร ไทยดี. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ดนุพล อันพวงรัตน์. (2534). การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา. ปรินุณยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทรงชัย จารุภูมิ. (2535). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2542). การเป็นผู้นำในชุมชน. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ วุฒิสาสตร์. (2538). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา ระหว่างพุทธศักราช 2521-2535. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิต กิตติพัชรไทย์. (2537, มกราคม). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการศึกษากรุงเทพมหานคร. 17(4) : 39.
- ธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์. (2538). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การประถมศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรพันธ์ คงนาวัง. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการ. (3) : 70-75.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2529, กันยายน-ธันวาคม). การสังเคราะห์งานวิจัย. วารสารการวัดผลการศึกษา. 8(7) : 24-29.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย; และสุวิมล ว่องวาณิช. (2542). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ปริมาณและการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธ.

- นวล เชาวน์ปรีชา. (2539). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นันทา สีนะเปสนันท์. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรดตินของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นาดยา เกตุกลิ่น. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทิยา ชุณหวงษ์. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นัยนา ตันติวิสุทธิ. (2546). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัติ อินทรสมบัติ. (2534). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ระดับวุฒิมหาวิทยาลัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นุชนาฏ บุญแลบ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับระดับวุฒิมหาวิทยาลัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเรือน ชโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ วิเชียรศรี. (2536). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประพนธ์ คุณพงษ์. (2537). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพันท์ เจริญกิตติ. (2543). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ สิบพันธ์ไทย. (2545). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องศรี แด้มทอง. (2538). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจนีย์ ธนวนานิช. (2541). กลยุทธ์ในการบริหารธุรกิจประกันภัยให้ประสบความสำเร็จ. 19 ปี กรมการประกันภัย. กรุงเทพฯ: กระทรวงพาณิชย์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิสมร วิญญูกุล. (2542). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ด้านการบริหารศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนชัย ปัทมเวณ. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พุทธิดา ประมวลศิลปชัย. (2540). ความพึงพอใจของครูต่อลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว. (2534). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภูษิตย์ บุญทองเถิง. (2536). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ศึกษาในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- มนูญ แสงเจริญ. (2531). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2538). ประมวลสาระชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2543). การสังเคราะห์งานวิจัยทางด้านหลักสูตร. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลี อังคณาวิติ. (2533). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เมธาวุฒิ พืชรวิฑูร. (2534, กรกฎาคม-กันยายน). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. วารสารสมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย. 3(2) : 57-58.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัชนี ประภาสพงศ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพร้อมของครูและการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2536). การวิเคราะห์ห่อภิมาณเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบและแบบวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- รัตน์ไตร พรรคพวก. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรขา รัตนประสาธ. (2533). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เรียงชัย จงพิพัฒนสุข. (2546). คู่มือผู้ปกครอง และครู : การเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ลำพึง ศรีมีชัย. (2539). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาในทัศนะของ ผู้ได้บังคับบัญชาตามทฤษฎีผู้นำสองมิติ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรยุทธ์ นันทะเสน. (2543). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านทักษะ การอ่านของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในระหว่างปี พ.ศ. 2531-2541. ปรินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การสอนภาษาอังกฤษในฐานะ ภาษาต่างประเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา นาทันธิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วรวรรณ ทองเหมือน. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. (2543). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วสันต์ สารนันท์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรินทร์ นุชนาคา. (2533). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2543, สิงหาคม). บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางการบริหาร
สถานศึกษา. วิทยาสาร. 5(99) : 10-15.
- วิจิตร ศรีธำณ. (2538). ลักษณะทั่วไปของการบริหาร. ใน หลักและระบบการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 1-5. หน้า 49. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- วิชัย บุญบันดาล. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ถ่ายเอกสาร.
- วินัย โกยกุลย์. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (โสตทัศนศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาสินี ชันติสุวรรณ. (2532). สภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญ
ศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- สมชาติ วิเชียรมาศ. (2532). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระดับวุฒิภาวะ
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- สมชาย พูลศรี. (2536). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ บุศรีรักษ์. (2539). การสังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตต้า. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ พุเต็มวงศ์. (2535). การสังเคราะห์งานวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2527-2533. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพิส สวัสดิ์. (2535). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2533. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมภพ ศักดิษฐานนท์. (2532). พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สะอาด สีหาภาค. (2536). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรคติน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ. (2539). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตรา เกิดวุฒิพร. (2541). ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุชาติ อินทรโชติ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ อินทร์พงษ์พันธุ์. (2538). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทิน ฉิ่งทองคำ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล ศรีแสง. (2540). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุศักดิ์ ปาเฮ. (2546). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. แพร์: สำนักงานศึกษาธิการอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่.
- สุวรรณ ขวัญแก้ว. (2532). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัตน์ สิงห์เวียง. (2543). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัยระหว่างปีพุทธศักราช 2529-2541. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2547). คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้นำ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://mail.rint.ac.th/~edu/w_study/sheet21.doc. วันที่สืบค้น 19 เมษายน 2547.
- _____. (2547). ภาวะผู้นำ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://suthep.ricr.ac.th/chapter8.doc>. วันที่สืบค้น 19 เมษายน 2547.
- สุเมธ เดียวอิตเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- โสภณ โปธินันท์. (2533). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนกลุ่มทักษะในระดับประถมศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การประถมศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุริยสภา.
- _____. (2541). ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม 5. กรุงเทพฯ: คัมปาย อิมเมจจิง.
- เสาวณีย์ อาภาพันธ์. (2544). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- หาร พุ่มประเสริฐ. (2539). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา: วิเคราะห์แบบเมตต้า. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อภิกันยา วัชรสุกณี. (2538). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิวรรณา แก้วเล็ก. (2542). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2543). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาอภิมาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2532). มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรพร อุณากรสวัสดิ์. (2535). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ ระจับพิศษ์. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อิทธิชัย ธนเศรษฐ์. (2536). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- อุตร จันทรเทศ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เอส ดี เพรส.
- อุเทน ทองสวัสดิ์. (2547). พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://school.bed.go.th/banrainadee/Data/vichakan.doc>. วันที่สืบค้น 17 เมษายน 2547.
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). การสำรวจภาระงานวิจัย :เชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิง.
- Anderson, Lorin W.; & Pigford Aretha B. (1987). Removing Administrative Impediments to Introductory Improvement Efforts. *Theory in to Practice*. 16(1) : 67-70.
- Bangert-Drown, R.L.; Kulik, C.C.; Kulik, J.A.; & Morgan, M.T. (1991). The Instructional Effects of Feedback in Test-Like Events. *Reviews of Educational Researchers*. 61(2) : 213-238.
- Barnard, Chester I. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Bass, B.M.; & Avolio, B.J. (1990). The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development. *Research in Organizational Change and Development*. (4) : 231-272.
- Campbell, R.F.; Corbally, J.E.; & Nystrand, R.O. (1993). *Introduction to Educational Administration*. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Davenport, Joan Dinorcia. (1984). An Analysis of Principals' Perceptions of Instructional Leadership Behavior. *Dissertation Abstracts International*. 46(03) : 598-A.
- Feldman, Daniel C.; & Hugh, Arnold. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. Auckland: McGraw-Hill.
- Fiedler, Fred E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, Bon Haller B. (1966). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hattie, J.; Biggs, J.; & Purdie, N. (1996). Effects of Learning Skills Interventions on Students Learning: A Meta-Analysis. *Reviews of Educational Researchers*. 66(2) : 99-136.
- Hoge, R.D.; & Coladarci, T. (1989). Teacher-Based Judgements of Academic Achievement: A Review of Literature. *Reviews of Educational Researchers*. 59(5) : 297-213.

- House, R.J.; & Michell, R.R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*. 3: 81-97.
- Kimbrough, R.B. (1988). *Education Administration*. 3th ed. New York: Macmillan.
- Lewis, Norma A. (1984). Instructional Leadership Styles of Effective Elementary School Principals in Texas. *Dissertation Abstracts International*. 45(03) : 709-A.
- Likert, Rensis. (1982). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Liu, Chig-Jen. (1985). An Identification of Principals' Instructional Behavior in Effective High Schools. *Dissertation Abstracts International*. 46(04) : 086-A.
- Slavin, R.E. (1990). Achievements Effects of Ability Grouping in Secondary Schools: A Best-Evidence Synthesis. *Reviews of Educational Researchers*. 60(3) : 471-499.
- Veenman, S. (1995). Cognitive and Noncognitive Effects of Multigrade and Multi-Age Classes: A Best-Evidence Synthesis. *Reviews of Educational Researchers*. 65(4) : 319-381.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

1. กชกร เป้าสุวรรณ. (2543). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
2. กัลยา ปานสวัสดิ์. (2530). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและระดับวุฒิภาวะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า. (2538). ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
5. โกวิท กริทธิวี. (2545). การใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
6. คณิงนิจ รอดเสวก. (2538). ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
7. งามพิศ คุณสอน. (2542). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้สภาพการณ์ปกติ และวิกฤต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น. (2541). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
9. ชลี แต่รุ่งเรือง. (2536). ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
10. ดนุพล อันพวงรัตน์. (2534). การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
11. ทรงชัย จารุภูมิ. (2535). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
12. นวล เชาวนปรีชา. (2539). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
13. นันทา สีนะเปสนันท์. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของเรตตินของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
14. นิวัติ อินทรสมบัติ. (2534). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ระดับอุดมภาวะ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
15. นุชนาฏ บุญแลบ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับระดับอุดมภาวะ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

16. บุญเรือน ชโลธร. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต การศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
17. บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษาจังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
18. ประพนธ์ คุณพงษ์. (2537). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ. (2543). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์โกย. (2545). การศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำในงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
21. ผ่องศรี แด้มทอง. (2538). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
22. พุทธิตา ประมวลศิลปชัย. (2540). ความพึงพอใจของครูต่อลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว. (2534). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความต้องการของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
24. มนูญ แสงเจริญ. (2531). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความต้องการของครู อาจารย์สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

25. มาลี อังคนานูวัตติ. (2533). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
26. รัชนี ประภาสพงศ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความพร้อมของครูและ การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
27. รัตนไตร พรหมพวก. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
28. เรขา รัตนประสาธ. (2533). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
29. ลำพึง ศรีมีชัย. (2539). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาในทัศนะของ ผู้ได้บังคับบัญชาตามทฤษฎีผู้นำสองมิติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
30. วรณภา นาทันธิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ. (2543). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

33. วสันต์ สารนันท์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
34. วัชรินทร์ นุชนาคา. (2533). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
35. วิชัย บุญบันดาล. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
36. วิลาสินี ชันติสุวรรณ. (2532). สภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาในส่วนกลาง สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
37. สมชาติ วิเชียรมาศ. (2532). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระดับวุฒิภาวะและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
38. สมชาย พูลศรี. (2536). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
39. สมphis สวัสดิ์. (2535). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2533. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
40. สมภพ ตักดิษฐานนท์. (2532). พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

41. สะอาด สีหาภาค. (2536). แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีสามมิติของเรดติน. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ. (2539). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
43. สัจจิรา เกิดวุฒิพร. (2541). ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาปฐมวัย. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
44. สุชาดา อินทรโชติ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์. (2538). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
46. สุทิน จิ่งทองคำ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยม เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
47. สุรพล ศรีแสง. (2540). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปรินูญานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว. (2532). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

49. เสาวณีย์ อาภานันท์. (2544). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
50. อภิกันยา วัชรสุกณี. (2538). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2542). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์. (2535). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
53. อรอนงค์ ระงับพิศษ์. (2538). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและสภาพการณ์เทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
54. อิทธิชัย ธนเศรษฐ์. (2536). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
55. อุดร จันทรเทศ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

ภาคผนวก ข

สภาพทั่วไป และลักษณะสาระสำคัญของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ตาราง 16 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามสถาบันการศึกษา ชื่อผู้วิจัย วิชาเอก และปี พ.ศ. ที่
ทำวิจัยของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	สถาบันการศึกษา	ชื่อผู้ วิจัย	วิชาเอก	ปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย
1. กชกร เป้าสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2543
2. กัลยา ปานสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2530
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2530
5. โกวิท กริทธิ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2545
6. คณิงนิจ รอดเสวก	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
7. งามพิศ คุณสอน	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
9. ชลี แต่รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2536
10. ดนุพล อันพวงรัตน์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2534
11. ทรงชัย จารุกุมิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2535
12. นวล เซาวนปรีชา	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	หลักสูตรและการนิเทศ	2539
13. นันทา ลินะเปสนันท์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
14. นิวัติ อินทรสมบัติ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2534
15. นุชนาฏ บุญแลบ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2535
16. บุญเรือน ชโลธร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
17. บุญเลิศ อ่อนกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2545
18. ประพนธ์ คุณพงษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2537
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2543
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์ไก่อ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2545
21. ผ่องศรี แต้มทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
22. พุทธิดา ประมวลศิลปชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2540
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2534
24. มนูญ แสงเจริญ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2531
25. มาลี อังคณานุวัติ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2533
26. รัชณี ประภาสพงศ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
27. รัตนไทร พรหมพวก	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
28. เรขา รัตนประสาท	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2533

ตาราง 16 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	สถาบันการศึกษา	ชื่อย่อ วุฒิ	วิชาเอก	ปี พ.ศ. ที่ทำวิจัย
29. ลำพึง ศรีมีชัย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
30. วรณภา นาทันริบ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	หลักสูตรและการนิเทศ	2538
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2543
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
33. วสันต์ สาระนันท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	2540
34. วัชรินทร์ นุชนาคา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2533
35. วิชัย บุญบันดาล	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
36. วิลาสินี ชันดีสุวรรณ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2532
37. สมชาติ วิเชียรมาศ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2532
38. สมชาย พูลศรี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศศ.ม.	พัฒนาสังคม	2536
39. สมพิส สวัสดิ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2535
40. สมภพ คักดิษฐานนท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2532
41. สะอาด สีหาภาค	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2536
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2539
43. สจิตรา เกิดวุฒิพร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2541
44. สุชาดา อินทรโชติ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2539
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
46. สุทิน จิ่งทองคำ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	ศษ.ม.	บริหารการศึกษา	2542
47. สุรพล ศรีเพลง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2540
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2532
49. เสาวณีย์ อาภานันท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2544
50. อภิกันยา วัชรสุกณี	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กศ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2542
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2535
53. อรอนงค์ ระบำพิเศษ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538
54. อธิชัย ธนเศรษฐ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ค.ม.	บริหารการศึกษา	2536
55. อุดร จันทรเทศ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ศษ.ม.	การบริหารการศึกษา	2538

ตาราง 17 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามสาระสำคัญที่ทำการวิจัย

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	พฤติกรรมผู้นำที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการบริหารงาน	พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจใน การทำงานของครู	พฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา
1. กชกร เป้าสุวรรณ		✓	
2. กัลยา ปานสวัสดิ์	✓		
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า			✓
4. เกียรติศักดิ์ คมคาย	✓		
5. โกวิท กรีทวี		✓	
6. คณีนิจ รอดเสวก		✓	
7. งามพิศ คุณสอน			✓
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น			✓
9. ชลิต แต้รุ่งเรือง	✓		
10. ดนุพล อันพวงรัตน์		✓	
11. ทรงชัย จารุภูมิ	✓		
12. นवल เซาวนปรีชา			✓
13. นันทา ลินะเปสนันท์	✓		
14. นิวัติ อินทรสมบัติ		✓	
15. นุชนาฏ บุญแลบ		✓	
16. บุญเรือน ชโลธร		✓	
17. บุญเลิศ อ่อนกุล	✓		
18. ประพนธ์ คุณพงษ์	✓		
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ			✓
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์ไก่อ	✓		
21. ผ่องศรี แท้มทอง		✓	
22. พุทธิดา ประมวลศิลป์ชัย		✓	
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว		✓	
24. มนูญ แสงเจริญ		✓	
25. มาลี อังคนานุวัติ	✓		
26. รัชนิ ประภาสพงศ์	✓		

ตาราง 17 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	พฤติกรรมผู้นำที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการบริหารงาน	พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจใน การทำงานของครู	พฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา
27. รัตนไทร พรศพวก		✓	
28. เรขา รัตนประสาท	✓		
29. ลำพึง ศรีมีชัย	✓		
30. วรณภา นาทันธิ์			✓
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ			✓
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล		✓	
33. วสันต์ สาระนันท์	✓		
34. วชรินทร์ นุชนาคา	✓		
35. วิชัย บุญบันดาล			✓
36. วิลาสินี ขันติสุวรรณ		✓	
37. สมชาติ วิเชียรมาศ		✓	
38. สมชาย พูลศรี	✓		
39. สมพิส สวัสดิ์	✓		
40. สมภพ ศักดิฐฐานนท์		✓	
41. สะอาด สีหามาศ	✓		
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ	✓		
43. สุจิตรา เกิดวุฒิพร		✓	
44. สุชาดา อินทรโชติ		✓	
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์	✓		
46. สุทิน ฉิงทองคำ		✓	
47. สุรพล ศรแสง	✓		
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว	✓		
49. เสาวณีย์ อาภานันท์			✓
50. อภิกันยา วัชรสุกณี		✓	
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก	✓		
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์			✓

ตาราง 17 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	พฤติกรรมผู้นำที่ ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการบริหารงาน	พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจใน การทำงานของครู	พฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา
53. อรอนงค์ ระงับพิศม์			✓
54. อิทธิชัย ธารเศรษฐ์	✓		
55. อุดร จันทรเทศ	✓		

ตาราง 18 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามประเภทของงานวิจัย และระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	ประเภทของงานวิจัย					ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย			
	การวิจัยเอกสาร	การวิจัยจากการสังเกต	การวิจัยแบบสัมภาษณ์	การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง	การศึกษาเฉพาะกรณี	ระดับก่อนประถมศึกษา	ระดับประถมศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา	อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น
1. กชกร เบ้าสุวรรณ				✓					
2. กัลยา ปานสวัสดิ์				✓					
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า				✓					
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย				✓					
5. โกวิท กริทธิ				✓					
6. คณิงนิจ รอดเสวก				✓					
7. งามพิศ คุณสอน				✓					
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น				✓					
9. ชลี แต่รุ่งเรือง				✓					
10. ดนุพล อันพวงรัตน์				✓					
11. ทรงชัย จารุภูมิ				✓					
12. นวล เซาวนปรีชา				✓					
13. นันทา ลินะเปสนันท์				✓					
14. นิวัติ อินทรสมบัติ				✓					
15. นุชนาฏ บุญแลบ				✓					
16. บุญเรือน ชโลธร				✓					
17. บุญเลิศ อ่อนกุล				✓					
18. ประพนธ์ คุณพงษ์				✓					
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ				✓					
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์โกย				✓					
21. ผ่องศรี แต้มทอง				✓					

ตาราง 18 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	ประเภทของงานวิจัย					ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย			
	การวิจัยเอกสาร	การวิจัยจากการสังเกต	การวิจัยแบบสัมภาษณ์	การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง	การศึกษาเฉพาะกรณี	ระดับก่อนประถมศึกษา	ระดับประถมศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา	อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น
22. พุทธิดา ประมวลศิลปชัย				✓					
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว				✓					
24. มนูญ แสงเจริญ				✓					
25. มาลี อังคุนานูวัติ				✓					
26. รัชนี ประกาสพงศ์				✓					
27. รัตนไทร พรรคพวก				✓					
28. रेขา รัตนประสาท				✓					
29. ลำพิ่ง ศรีมีชัย				✓					
30. วรณภา นาทันريب				✓					
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ				✓					
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล				✓					
33. วสันต์ สาระนันท์				✓					
34. วชิรินทร์ นุชนาคา				✓					
35. วิชัย บุญบันดาล				✓					
36. วิลาสินี ชันติสุวรรณ				✓					
37. สมชาติ วิเชียรมาศ				✓					
38. สมชาย พูลศรี				✓					
39. สมพิส สวัสดิ์				✓					
40. สมภาพ ศักดิ์ฐานนท์				✓					
41. สะอาด สีหาภาค				✓					
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ				✓					
43. สุจิตรา เกิดวุฒิพร				✓					

ตาราง 18 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	ประเภทของงานวิจัย					ระดับของสถานศึกษาที่ทำวิจัย			
	การวิจัยเอกสาร	การวิจัยจากการสังเกต	การวิจัยแบบสัมภาษณ์	การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง	การศึกษาเฉพาะกรณี	ระดับก่อนประถมศึกษา	ระดับประถมศึกษา	ระดับมัธยมศึกษา	อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น
44. สุชาติ อินทรโชติ				✓					
45. สุชาติ อินทร์พงษ์พันธุ์				✓					
46. สุทิน ฉิ่งทองคำ				✓					
47. สุรพล ทรแฝด				✓					
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว				✓					
49. เสาวณีย์ อาภานันท์				✓					
50. อภิกัญญา วัชรสุกณี				✓					
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก				✓					
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์				✓					
53. อรอนงค์ ระจับพิศม์				✓					
54. อิทธิชัย ธนเศรษฐ์				✓					
55. อุดร จันทรเทศ				✓					

ตาราง 19 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย								
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	หัวหน้าหมวดวิชา	บุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน และครู	ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู	ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และครู	เจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร การประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู	โรงเรียน
21. ผ่องศรี แด้มทอง					✓				
22. พุทธิดา ประมวลศิลป์ชัย		✓							
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว		✓							
24. มนูญ แสงเจริญ		✓							
25. มาลี อังคนานุวัติ	✓								
26. รัชนี ประกาศพงศ์									✓
27. รัตน์ไทร พรรคพวง		✓							
28. เรขา รัตนประสาท	✓								
29. ลำพึง ศรีมีชัย		✓							
30. วรณภา นาทันริบ					✓				
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ					✓				
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล									✓
33. วสันต์ สาระนันท์	✓								
34. วัชรินทร์ นุชนาคา					✓				
35. วิชัย บุญบันดาล					✓				
36. วิลาสินี ขันดีสุวรรณ					✓				
37. สมชาติ วิเชียรมาศ		✓							
38. สมชาย พูลศรี	✓								
39. สมพิส สวัสดิ์					✓				
40. สมภพ ศักดิ์ฐานนท์		✓							

ตาราง 19 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย								
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	หัวหน้าหมวดวิชา	บุคลากรในโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน และครู	ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู	ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา และครู	เจ้าหน้าที่บริหาร/ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร การประถมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู	โรงเรียน
41. สะอาด สีหาภาค	✓								
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ	✓								
43. สุจิตรา เกตุฉิมพร		✓							
44. สุชาดา อินทรโชติ		✓							
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์		✓							
46. สุทิน จันทองคำ			✓						
47. สุรพล ศรีแสง				✓					
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว	✓								
49. เสาวณีย์ อาภานันท์									✓
50. อภิกันยา วัชรสุกณี					✓				
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก					✓				
52. อรพร อุนากรสวัสดิ์					✓				
53. อรอนงค์ ระงับพิศม์					✓				
54. อิทธิชัย ธนเศรษฐ์	✓								
55. อุดร จันทรเทศ					✓				

ตาราง 20 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	การเลือกตัวอย่าง												
	ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง	แบบง่าย	แบบเจาะจง	แบบแบ่งชั้น	แบบมีระบบ	แบบสองขั้นตอน	แบบหลายขั้นตอน	แบบแบ่งชั้นโดยสุ่มและเจาะจง	แบบเจาะจง และแบบโควตา	แบบแบ่งชั้น และแบบมีระบบ	แบบแบ่งชั้นโดยสุ่มและเจาะจง และแบบโควตา	แบบแบ่งชั้นสองขั้นตอน และแบบมีระบบ	การสุ่มตามตารางของเครจซีและมอร์แกน
41. สะอาด สีหามาต	✓												
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ	✓												
43. สุจิตรา เกิดุฒิพร		✓											
44. สุชาดา อินทรโชติ		✓											
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์				✓									
46. สุทิน จิ่งทองคำ		✓											
47. สุรพล ศรีผลง		✓											
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว	✓												
49. เสาวณีย์ อาภานันท์		✓											
50. อภิกันยา วัชรสุกณี				✓									
51. อภิวรรณา แก้วเล็ก						✓							
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์							✓						
53. อรอนงค์ ระเบียบพิศม์							✓						
54. อิทธิชัย ธนเศรษฐ์	✓												
55. อุดร จันทรเทศ						✓							

ตาราง 21 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง					
	ต่ำกว่า 100	100 - 199	200 - 299	300 - 399	400 - 499	500 ขึ้นไป
1. กชกร เป้าสุวรรณ				✓		
2. กัลยา ปานสวัสดิ์						✓
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า				✓		
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย				✓		
5. โกวิท กริทธิ		✓				
6. คณิงนิจ รอดเสวก				✓		
7. งามพิศ คุณสอน	✓					
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น		✓				
9. ชลี แต่รุ่งเรือง	✓					
10. ดนุพล อันพวงรัตน์				✓		
11. ทรงชัย จารุภูมิ			✓			
12. นวล เซาวนปริชา				✓		
13. นันทา สีนะเปสนันท์						✓
14. นิวัติ อินทรสมบัติ				✓		
15. นุชนาฏ บุญแลบ			✓			
16. บุญเรือน ชโลธร				✓		
17. บุญเลิศ อ่อนกุล						✓
18. ประพนธ์ คุณพงษ์						✓
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ				✓		
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์ไทย	✓					
21. ผ่องศรี แท้มทอง				✓		
22. พุทธิดา ประมวลศิลป์ชัย					✓	
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว				✓		
24. มนูญ แสงเจริญ					✓	
25. มาลี อังกุณานูวัตติ		✓				
26. รัชนี ประภาสพงศ์				✓		

ตาราง 21 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง					
	ต่ำกว่า 100	100 - 199	200 - 299	300 - 399	400 - 499	500 ขึ้นไป
27. รัตนไตร พรตพวก					✓	
28. เรขา รัตนประสาท		✓				
29. ลำพึง ศรีมิชัย			✓			
30. วรณภา นาทันริบ						✓
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ					✓	
32. วรินทร์ กาญจนระวิกุล			✓			
33. วสันต์ สาระนันท์					✓	
34. วชิรินทร์ นุชนาคา						✓
35. วิชัย บุญบันดาล					✓	
36. วิลาสินี ชันติสุวรรณ						✓
37. สมชาติ วิเชียรมาศ						✓
38. สมชาย พูลศรี	✓					
39. สมพิส สวัสดิ์		✓				
40. สมภพ ศักดิ์ฐานนท์						✓
41. สะอาด สีหาภาค						✓
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ					✓	
43. สุจิตรา เกิดวุฒิพร			✓			
44. สุชาดา อินทรโชติ						✓
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์				✓		
46. สุทิน ฉิ่งทองคำ			✓			
47. สุรพล ศรีแสง						✓
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว					✓	
49. เสาวณีย์ อาภานันท์	✓					
50. อภิกัญยา วัชรสุกณี						✓
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก					✓	
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์				✓		

ตาราง 21 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง					
	ต่ำกว่า 100	100 - 199	200 - 299	300 - 399	400 - 499	500 ขึ้นไป
53. อรอนงค์ ระงับพิศม์				✓		
54. อภิธิชัย ธนเศรษฐ์		✓				
55. อุดร จันทร์เทศ					✓	

ตาราง 22 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามการตั้งสมมติฐานการวิจัย

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	การตั้งสมมติฐานการวิจัย							
	ไม่มีการตั้งสมมติฐาน	บ่งบอกระดับของตัวแปร	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทาง	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปร แบบมีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปร แบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่มีทิศทาง
1. กชกร เป้าสุวรรณ	✓							
2. กัลยา ปานสวัสดิ์				✓				
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า				✓			✓	
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย			✓					
5. โกวิท กริทธิ				✓			✓	
6. คณินิจ รอดเสวก				✓				
7. งามพิศ คุณสอน				✓				
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น				✓				
9. ชลธิ์ แต่วิ่งเรือง				✓				
10. ดนุพล อันพวงรัตน์				✓				
11. ทรงชัย จารุภูมิ				✓				
12. นवल เชาวน์ปรีชา				✓			✓	
13. นันทา สีนะเปสนันท์		✓						
14. นิวัติ อินทรสมบัติ		✓					✓	
15. นุชนาฏ บุญเลบ		✓					✓	
16. บุญเรือน ชโลธร				✓				
17. บุญเลิศ อ่อนกุล				✓				
18. ประพนธ์ คุณพงษ์				✓				
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ	✓							
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์ไทย				✓				
21. ผ่องศรี แด้มทอง		✓						

ตาราง 22 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	การตั้งสมมติฐานการวิจัย							
	ไม่มีการตั้งสมมติฐาน	บ่งบอกระดับของตัวแปร	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทาง	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่มีทิศทาง
22. พุทธิดา ประมวลศิลป์ชัย							✓	
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว				✓				
24. มนูญ แสงเจริญ				✓				
25. มาลี อังคณานุวัติ				✓				
26. รัชนี้ ประภาสพงศ์							✓	
27. รัตน์ไทร พรรคพวง				✓				
28. เรขา รัตน์ประสาธ	✓							
29. ลำพึง ศรีมีชัย				✓				
30. วรณภา นาทันريب				✓			✓	
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ				✓			✓	
32. วรินทร์ กาญจนระวิกุล				✓		✓		
33. วสันต์ สารนันท์					✓			
34. วัชรินทร์ นุชนาคา				✓				
35. วิชัย บุญบันดาล				✓			✓	
36. วิลาสินี ขันติสุวรรณ	✓							
37. สมชาติ วิเชียรมาศ				✓				
38. สมชาย พูลศรี							✓	
39. สมพิส สวัสดิ์				✓				
40. สมภพ ศักดิษฐานนท์						✓		
41. สะอาด สีหามาศ	✓							
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ	✓							

ตาราง 22 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	การตั้งสมมติฐานการวิจัย							
	ไม่มีการตั้งสมมติฐาน	บ่งบอกระดับของตัวแปร	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทาง	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบไม่มีทิศทาง	บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีทิศทางและแบบไม่มีทิศทาง
43. สุจิตรา เกิดวุฒิพร	✓							
44. สุชาดา อินทรโชติ								✓
45. สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์		✓		✓		✓		
46. สุทิน จิ่งทองคำ							✓	
47. สุรพล ศรีแสง				✓				
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว	✓							
49. เสาวณีย์ อาภาพันธ์		✓						
50. อภิกันยา วัชรสุกณี				✓				
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก							✓	
52. อรพร อุนากรสวัสดิ์				✓				
53. อรอนงค์ ระวัณพิศ				✓				
54. อิทธิชัย ธนเศรษฐ์	✓							
55. อุดร จันทรเทศ							✓	

ตาราง 23 สภาพทั่วไปของงานวิจัยจำแนกตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือ

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ไม่ระบุ	ความเที่ยงตรง	ความเชื่อมั่น	ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น
1. กชกร เป้าสุวรรณ			✓							
2. กัลยา ปานสวัสดิ์			✓							
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า			✓							
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย			✓							
5. โกวิท กริทธิ			✓							
6. คณิงนิจ รอดเสวก			✓							
7. งามพิศ คุณสอน			✓							
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น			✓							
9. ชลี แต่รุ่งเรือง			✓							
10. ดนุพล อ้นพวงรัตน์			✓							
11. ทรงชัย จารุภูมิ			✓							
12. นวล เขาวนปรีชา			✓							
13. นันทา ลินะเปสนันท์			✓							
14. นิวัติ อินทรสมบัติ			✓							
15. นุชนาฏ บุญแลบ			✓							
16. บุญเรือน ชโลธร			✓							
17. บุญเลิศ อ่อนกุล			✓							
18. ประพนธ์ คุณพงษ์			✓							
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ			✓							
20. ประสิทธิ์ สิบพันธ์โกย			✓							
21. ผ่องศรี แต้มทอง			✓							

ตาราง 23 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ไม่ระบุ	ความเที่ยงตรง	ความเชื่อมั่น	ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น
22. พุทธิดา ประมวลศิลปชัย			✓							
23. ไพฑูรย์ ศักดิ์แก้ว			✓							
24. มนูญ แสงเจริญ			✓							
25. มาลี อังคนานูวัติ			✓							
26. รัชนี ประภาสพงศ์			✓							
27. รัตนไทร พรรคพวง			✓							
28. रेขร รัตนประสพ			✓							
29. ลำพิ่ง ศรีมีชัย			✓							
30. วรณภา นาทันธิ์			✓							
31. วรภรณ์ วัฒนกุลเจริญ			✓							
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล			✓							
33. วสันต์ สาระนันท์			✓							
34. วชิรินทร์ นุชนาค			✓							
35. วิชัย บุญบันดาล			✓							
36. วิลาสินี ขันติสุวรรณ			✓							
37. สมชาติ วิเชียรมาศ			✓							
38. สมชาย พูลศรี			✓							
39. สมพิส สวัสดิ์			✓							
40. สมภาพ ศักดิษฐานนท์			✓							
41. สะอาด สีหาภาค			✓							
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ			✓							
43. สุจิตรา เกิดวุฒิพร			✓							

ตาราง 23 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย						การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ			
	แบบสังเกต	แบบสัมภาษณ์	แบบสอบถาม	แบบวัดเจตคติ	แบบสำรวจ	แบบตรวจสอบรายการ	ไม่ระบุ	ความเที่ยงตรง	ความเชื่อมั่น	ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น
44. สุชาติ อินทรโชติ			✓							
45. สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์			✓							
46. สุทิน จันทองคำ			✓							
47. สุรพล ศรีแสง			✓							
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว			✓							
49. เสาวณีย์ อภานันท์			✓							
50. อภิกันยา วัชรสุกณี			✓							
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก			✓							
52. อรพร อุนากรสวัสดิ์			✓							
53. อรอนงค์ ระงับพิศย์			✓							
54. อิทธิชัย ธนเศรษฐ์			✓							
55. อุดร จันทรเทศ			✓							

ตาราง 25 วัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
1. กชกร เบ้าสุวรรณ เรื่อง: ความพึงพอใจของ ครูต่อพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาแบบพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาระดับความ พึงพอใจของครูต่อแบบ พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารในการปฏิบัติงาน	แบบพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบผสมผสานระหว่างการ บริหารแบบกิจสัมพันธ์และแบบ มิตรสัมพันธ์ ยกเว้นเรื่องการ แก้ปัญหาความขัดแย้งของครู ซึ่ง เป็นพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ และเรื่องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกด้อย โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเป็น พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์ ส่วน ระดับความพึงพอใจของครูต่อแบบ พฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติงานนั้น จะอยู่ในระดับที่มากถึงมากที่สุด ยกเว้นเรื่องการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งของครูโดยไม่พึงเหตุผลและ การทำงานตามลำพังโดยไม่สังสรรค์ กับครู
2. กัลยา ปานสวัสดิ์ เรื่อง: แบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนและระดับ วุฒิภาวะของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา ในจังหวัด กาญจนบุรี	1. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียน ในจังหวัดกาญจนบุรี 2. เพื่อศึกษาการเลือกใช้แบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละ ขนาดในจังหวัดกาญจนบุรี 3. เพื่อศึกษาระดับวุฒิภาวะ ของ ครูโรงเรียนมัธยม ศึกษาแต่ละขนาดในจังหวัด กาญจนบุรี	ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 66.18 ใช้ แบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ส่วน ร้อยละ 33.82 ใช้แบบภาวะผู้นำ แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาทั้งสามขนาดเลือกใช้ ภาวะผู้นำแบบการขาย (Selling) มากที่สุด ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่มีระดับวุฒิภาวะอยู่ใน ระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง และครูโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็กมีระดับวุฒิ ภาวะอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
	4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี	ส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำไม่สัมพันธ์กับระดับวุฒิภาวะของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ (Hersey) และบลันชาร์ด (Blanchard)
3. กาญจนา ตระกูลบางคล้า เรื่อง: ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1	1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำด้านวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และของครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 4. ศึกษาภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยม	1. ระดับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากแบบสอบถามและแบบวัด 10 ฉบับ ที่ประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละของคะแนนเต็มในด้านคุณลักษณะเพื่อพัฒนาสุขภาพมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน และเมื่อแยก

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
	ศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1	พิจารณาในแต่ละด้าน ความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ของครูในทุกด้านมีความต่างกัน เช่นกัน โดยค่าเฉลี่ยของความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนด้าน ภาวะผู้นำด้านวิชาการทุก องค์ประกอบสูงกว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครู 4. ภาวะผู้นำด้านวิชาการและการ พัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนในด้านการคิด และแก้ปัญหา และเมื่อแยก พิจารณาในแต่ละด้าน การยึดถือ หน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการ เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนให้สูงขึ้น การติดตามผลการ ปฏิบัติการสอนของครู ความ กระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงงานวิชาการ การ สร้างสรรค์ แรงจูงใจแก่ครู และ นักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ การติดตามผลความก้าวหน้าด้าน วิชาการของครูและนักเรียน และ การจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มี บรรยากาศทางวิชาการ มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
4. เกรียงศักดิ์ คมคาย เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลงานของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบผลงาน ของโรงเรียนประถมศึกษา ที่ผู้บริหารโรงเรียนมี พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน กับผลงานของโรงเรียน ประถมศึกษาที่ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำ แบบมุ่งสัมพันธ์ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์- ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ทั้งแบบ มุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ กับกับผลงานของโรงเรียน ประถมศึกษาตามทัศนะ ของครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เพชรบูรณ์	1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน แบบ มุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำ (รวม) ทั้งสองแบบมีตัวกลาง เลขคณิตอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลงานของโรงเรียน ซึ่งแยก ออกเป็น งานวิชาการ งาน บุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และการเงิน งานอาคาร สถานที่ งานความสัมพันธ์กับ ชุมชน แต่ละงานมีตัวกลางเลข คณิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและ ใกล้เคียงกัน แต่ ผลงานด้าน ความสัมพันธ์กับชุมชนมีตัวกลาง เลขคณิตต่ำกว่าผลงานด้านอื่นๆ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีจำนวน มากกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรม แบบมุ่งงาน 4. ผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารมี พฤติกรรมแบบมุ่งงานและแบบ มุ่งสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% แต่ผลงานของ โรงเรียนที่มีผู้บริหารมีพฤติกรรม แบบมุ่งงานมีตัวกลางเลขคณิต ของผลงานสูงกว่า 5. ผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารมี พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		สถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า 5.1 ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลางกับระดับต่ำ ผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5.2 ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงกับระดับต่ำ ผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5.3 ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงกับระดับปานกลาง ผลงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% 6. ผลงานของโรงเรียนที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า 6.1 ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในระดับสูงกับระดับต่ำ ผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6.2 ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานในระดับสูงกับระดับปานกลาง ผลงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ความเชื่อมั่น 95%
	7. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ผลงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน	
	8. พฤติกรรมแบบมุ่งงานและแบบมุ่ง สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	
	9. พฤติกรรมผู้นำ (รวม) พฤติกรรม ผู้นำแบบมุ่งงาน และพฤติกรรม แบบมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ กับผลงานของโรงเรียนในทางบวก	
	10. ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับ ผลงานของโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ กับผลงานของโรงเรียน ประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05	
	11. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานกับ ผลงานของโรงเรียนประถม ศึกษาและพฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งสัมพันธ์ กับผลงานของ โรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับความเชื่อมั่น 95%	

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
5. โกวิท กริทธิ เรื่อง: การใช้แบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผล ต่อความสัมพันธ์ระหว่างครู กับผู้บริหาร	1. เพื่อทราบการใช้แบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด เพชรบุรี 2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับผู้บริหารในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี 3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้แบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหาร	1. การใช้แบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหาร ปฏิบัติมากที่สุดเป็นแบบนักพัฒนา และผู้เผด็จการที่มีศิลป์ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบ ภาวะผู้นำกับความสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย 4. การใช้แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ ผู้ยึดระเบียบและนักพัฒนาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. คณิงนิจ รอดเสวก เรื่อง: ความพึงพอใจของครู ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	1. เพื่อศึกษาลักษณะภาวะ ผู้นำของผู้บริหารที่ทำให้ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกิดความพึงพอใจ 2. เพื่อเปรียบเทียบความ พึงพอใจของครูต่อภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร จำแนก ตามวุฒิการศึกษาของครู โรงเรียนเอกชน	1. โดยส่วนรวมครูมีความพึงพอใจกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อ ครูในโรงเรียนอยู่ในระดับพึงพอใจ ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ผู้นำในฐานะผู้มี ความคิดริเริ่มงาน ผู้ปรับปรุงแก้ไข วิธีการทำงาน ผู้ให้การยอมรับนับ ถือ ผู้ให้การช่วยเหลือ นักพูดที่เก่ง ผู้ประสานงาน ผู้เข้ากับสังคมได้ดี นักเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง ผู้วาง พื้นฐานหรือควบคุมมาตรฐานทาง พฤติกรรมให้กับผู้อื่น 2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 ด้าน คือ ผู้นำในฐานะเป็น

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		นักเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง และ ผู้นำในฐานะเป็นผู้วางพื้นฐานหรือ ควบคุม พฤติกรรมให้กับผู้อื่น โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มี ความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนที่เหลืออีก 7 ด้าน ครูมีความพึงพอใจแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05
7. งามพิศ คุณสอน เรื่อง: ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ คุณภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษา ภายใต้อ สภาวะการณ์ปกติ และวิกฤต	1. ศึกษาลักษณะสภาวะการณ์ ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 2. ศึกษาลักษณะการใช้ภาวะ ผู้นำทางวิชาการแต่ละ องค์ประกอบของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา 3. ศึกษาระดับคุณภาพการ บริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา 4. ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสภาวะการณ์ที่ ต่างกัน 5. ศึกษาการใช้ภาวะผู้นำทาง วิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพ การบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน มัธยมศึกษาภายใต้อ สภาวะการณ์ที่ต่างกัน	1. สภาวะการณ์ของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ใน สภาวะการณ์ปกติ คิดเป็นร้อยละ 86.36 อยู่ในสภาวะการณ์วิกฤตร้อย ละ 13.64 และพบว่าโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดกลางอยู่ใน สภาวะการณ์วิกฤตมากที่สุด ส่วน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ และ ขนาดเล็กอยู่ในสภาวะการณ์ วิกฤตน้อยจำนวนเท่ากัน 2. ลักษณะการใช้ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาโดยภาพรวมและ ภายใต้อสภาวะการณ์ปกติอยู่ในระดับ มาก ส่วนภายใต้อสภาวะการณ์วิกฤต อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		3. ระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ่ปกติพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนภายใต้สภาวะการณ่วิกฤตอยู่ในระดับปานกลาง 4. การใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ละองค์ประกอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้สภาวะการณ่ที่ต่างกัน แตกต่างกันทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ภายใต้สภาวะการณ่ปกติการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนภายใต้สภาวะการณ่วิกฤต 5. ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ่ปกติ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน และการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ และส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและภายใต้สภาวะการณ์วิกฤต คือ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
8. จตุรงค์ ภูอยู่เย็น เรื่อง: พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน : กรณีศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา	1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ 2. เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงาน วิชาการในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแตกต่างกัน	1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางตามลำดับ 2. การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ 3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวม และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบใหญ่

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ
		4. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ
9. ชลิ แต่รุ่งเรือง	1. เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอื่นทั้งลักษณะรวมและลักษณะย่อย	ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพในลักษณะรวม ทั้ง 10 ประการ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นในเรื่องการมองการณ์ไกล ที่อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอื่นมีคุณภาพในลักษณะรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการมองการณ์ไกลที่มีคุณภาพอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่มนี้
เรื่อง: ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา	2. เพื่อทราบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอื่น ทั้งลักษณะรวมและลักษณะย่อย	ปรากฏว่า มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นมีคุณภาพภาวะผู้นำสูงกว่า ทั้งลักษณะรวมและลักษณะย่อย

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
10. ดนุพล อันพวงรัตน์ เรื่อง: การศึกษาแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ตามความ ต้องการ ของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดยะลา	1. เพื่อทราบระดับความ ต้องการแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาตามความ ต้องการ ของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดยะลา 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับ ความต้องการแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาตามความ ต้องการของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดยะลา ที่ มีเพศ คุณวุฒิ และ ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงานต่างกัน	1. ระดับความต้องการแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยะลา ตามความต้องการ ของครูอาจารย์สังกัดเดียวกัน ปรากฏว่า ความต้องการแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน แบบ ประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก แบบอัตตาธิปไตยและแบบตาม สบายอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความ ต้องการแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยะลา ตามความต้องการ ของครูอาจารย์สังกัดเดียวกัน ที่ แตกต่างกันด้าน เพศ คุณวุฒิ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ครูอาจารย์ที่มีเพศ ต่างกัน มีความต้องการแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนแบบ อัตตาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบประชาธิปไตยและแบบ ตามสบายไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติสำหรับครู อาจารย์ที่มีคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความต้องการแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนแบบ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		อัตตาริปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
11. ทรงชัย จารุภูมิ เรื่อง: ความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ พฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมสาธิต สังกัดทบวง มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบความ คิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร	ความคิดเห็นของผู้บริหารและ อาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านผู้นำใน ฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับนับถือ และด้านผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้ความ ช่วยเหลือ ส่วนที่มีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ มี 7 ด้าน คือ ด้านผู้นำในฐานะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ด้าน ผู้นำ ในฐานะเป็นผู้รู้จักการปรับปรุง แก้ไข ด้านผู้นำในฐานะเป็นผู้ ประสานงาน ด้านผู้นำในฐานะเป็นผู้ เข้ากับสังคมได้ดี ด้านผู้นำใน ฐานะเป็นนักเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำ ในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง และด้าน ผู้นำในฐานะเป็นผู้วางพื้นฐานหรือ ควบคุมมาตรฐานทางพฤติกรรม

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
12. นวล เชาวนปรีชา เรื่อง: พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5	1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและระดับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา	1. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 3 ด้าน ที่อยู่ในระดับมาก คือ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ตามลำดับ 2. การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ทั้งในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ทั้งในภาพรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมมี 3 ด้าน คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ส่งผลต่อ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียน
13. นันทา สีนะเปสนันท์	เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของ เรดตินของผู้บริหารโรงเรียน	พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีของ เรดตินของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็น พิจารณาโดยรวมหรือแยกตามเพศ มีองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำ 4 องค์ประกอบ คือ มุ่งงานสูงและมุ่ง สัมพันธ์สูง มุ่งงานสูงแต่ไม่มุ่งสัมพันธ์ ต่ำ มุ่งงานต่ำแต่ไม่มุ่งสัมพันธ์สูง และ มุ่งงานต่ำและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดมีความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 60.77% ส่วนในการ วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารหญิงมีความ แปรปรวนสะสมเท่ากับ 68.90% ส่วนในการวิเคราะห์องค์ประกอบ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารชายมี ความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 70.31%
เรื่อง: การวิเคราะห์ องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำ ตามทฤษฎีของเรดตินของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร	เรื่อง: การวิเคราะห์ องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำ ตามทฤษฎีของเรดตินของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร	
14. นิวัติ อินทรสมบัติ	เพื่อทราบความแตกต่างของ การใช้รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ระดับ วุฒิภาวะ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด	ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง ใช้รูปแบบภาวะผู้นำ แตกต่างกัน และพบว่ารูปแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05 กับระดับวุฒิภาวะและ
เรื่อง: รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ระดับ วุฒิภาวะ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด	เรื่อง: รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ระดับ วุฒิภาวะ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด	

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง	ในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง ตามทฤษฎีภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ทฤษฎีความ ต้องการของมาสโลว์ (Maslows a Hierarchy of Needs Theory) และทฤษฎี องค์ประกอบปัจจัย-สุขศาสตร์ ของเฮิร์สเบิร์ก (Herzbergs Motivation - Hygiene Theory) เป็นกรอบทางทฤษฎีสำหรับ การวิจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู อาจารย์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้รับ อิทธิพลจากภาวะของครูอาจารย์ ในโรงเรียนประถมศึกษา และมีส่วน ช่วยอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ใน โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัย ยังชี้ให้เห็นอีกด้วยว่า ทั้งความพึง พอใจในการปฏิบัติงานและระดับ ภาวะของครูอาจารย์โรงเรียน ประถมศึกษาต่างมีอิทธิพลซึ่งกัน และกันและต่างมีส่วนช่วยซึ่งกันและ กัน และต่างมีผลกระทบอย่างสำคัญ ต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
15. นุชนาฏ บุญแลบ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับระดับภาวะ และความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร	เพื่อทราบความแตกต่างของ การใช้รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ระดับ ภาวะและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีภาวะผู้นำตาม	ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร ใช้รูปแบบภาวะ ผู้นำแตกต่างกัน และพบอีกว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับระดับภาวะ ของครู และความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ของครูเช่นเดียวกับระดับ ภาวะของครูมีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
	สถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchart) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslows Hierarchy of Needs Theory) และทฤษฎีองค์ประกอบจูงใจ-สุขศาสตร์ของเฮร์สเบิร์ก (Herzbergs Motivation - Hygiene Theory) เป็นกรอบทางทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้	ในการปฏิบัติงานของครู
16. บุญเรือน ชโลธร เรื่อง: ความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6	เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ	1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในระดับ พึงพอใจอยู่บ้าง 2. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งมั่นสัมพันธมีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งมั่น 3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและขนาดโรงเรียนไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
17. บุญเลิศ อ่อนกุล เรื่อง: พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี	1. เพื่อทราบระดับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี 2. เพื่อทราบความแตกต่างของ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติ การสอน	1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เช่นกัน โดยเรียงลำดับดังนี้ การ เข้าสังคมได้ดี การให้การยอมรับ นับถือการโน้มน้าวจิตใจ การมี ความคิดริเริ่ม การประสานงาน การให้การช่วยเหลือและการรู้จัก ปรับปรุงแก้ไข 2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มผู้บริหารเห็นว่าผู้บริหารมี พฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูง กลุ่ม ครูเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง
18. ประพนธ์ คุณพงษ์ เรื่อง: พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ตามการรับรู้ ของ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ตามการรับรู้ ของเจ้าหน้าที่บริหารการ ประถมศึกษา/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ สังกัดสำนักงาน	ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 กลุ่มมี การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะ ผู้นำทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) พฤติกรรมปรับปรุงแก้ไข 3) พฤติกรรมให้การยอมรับ นับถือ 4) พฤติกรรมการให้ความ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
จังหวัด เขตการศึกษา 1	การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ ของเจ้าหน้าที่บริหารการ ประถมศึกษา/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1	ช่วยเหลือ 5) พฤติกรรมการพูดเก่ง 6) พฤติกรรมการประสานงาน และ 7) พฤติกรรมการเข้ากับสังคมได้ดี ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการ รับรู้ของหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่ง อำเภอ กับผู้ช่วยหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียน และครู/อาจารย์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
19. ประภาพันท์ เจริญกิตติ เรื่อง: การศึกษาพฤติกรรม ความเป็นผู้นำในงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัด อุดรธานี	เพื่อศึกษาพฤติกรรมความ เป็นผู้นำในงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี	ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็น ผู้นำในงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา รวมทั้ง 7 ด้าน เห็นว่ามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจาก มากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านเป็นผู้ให้ การยอมรับงานวิชาการ 2) ด้านเป็นผู้ ให้ความช่วยเหลืองานวิชาการ 3) ด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ 4) ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุงงาน วิชาการ 5) ด้านเป็นนักพูดที่ ชำนาญในงานวิชาการ 6) ด้านเป็น ผู้ประสานงานวิชาการ และ 7) ด้าน เป็นผู้เข้าสังคมได้ดีเพื่อประโยชน์ใน งานวิชาการ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
20. ประสิทธิ์ สืบพันธ์โกย เรื่อง: พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีมาตรฐาน คุณภาพนักเรียนแตกต่างกัน	1. เพื่อทราบพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มี มาตรฐานคุณภาพนักเรียน สูงและมาตรฐานคุณภาพ นักเรียนต่ำ 2. เพื่อทราบความแตกต่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียนที่มีมาตรฐาน คุณภาพนักเรียนแตกต่างกัน	1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพ นักเรียนแตกต่างกันอยู่ในระดับ มากทั้งสองกลุ่ม 2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพ นักเรียนสูงและที่มีคุณภาพ นักเรียนต่ำแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
21. ผ่องศรี แต้มทอง เรื่อง: แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของ ครูอาจารย์โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี	1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา จังหวัด กาญจนบุรี- ปีการศึกษา 2537 ตามทฤษฎีของเรดติน 2. เพื่อศึกษาแบบผู้นำ 8 แบบ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่ง ผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี	1. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีเป็นแบบ นักพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ แบบผู้ยึดระเบียบและแบบนักบุญ ตามลำดับ ส่วนแบบผู้ทนทำ ผู้ เผด็จการและผู้ประนีประนอมไม่มี ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแบบผู้นำ ในการบริหาร 2. ครูมีความพึงพอใจในด้าน ความสัมพันธ์กับหน่วยงานและ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพ การทำงาน เงินเดือน และ สวัสดิการ การนิเทศงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับ นับถือ และความก้าวหน้าในการ ทำงานมีความพึงพอใจในการ ทำงานระดับปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		3. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหน่วยงานและการนิเทศงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
22. พุทธิตา ประมวลศิลปชัย เรื่อง: ความพึงพอใจของครู ต่อลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับ ประถมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา	1. เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา 2. เพื่อศึกษาระดับความ พึงพอใจของครูต่อลักษณะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา 3. เพื่อเปรียบเทียบความ พึงพอใจของครูต่อลักษณะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนก ตามเพศ อายุ และคุณวุฒิ ของครู	1. ลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัด ฉะเชิงเทรา ที่รับรู้โดยครูผู้ร่วมงาน โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะผู้นำ ที่ยึดสถาบันเป็นหลัก รองลงมาคือ ลักษณะผู้นำตามทฤษฎีพันธกรรม และไม่พบผู้บริหารโรงเรียนที่มี ลักษณะผู้นำตามทฤษฎีทาง สถานการณ์ 2. ส่วนระดับความพึงพอใจของครู ต่อลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ครูมีความพึง พอใจค่อนข้างมาก 3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของครูต่อลักษณะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ และคุณวุฒิ พบว่า ลักษณะ ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก และ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองมิติ สำหรับครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติไม่แตกต่างกัน
24. มนูญ แสงเจริญ	1. เพื่อศึกษาว่าแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามแบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม นั้น แบบใดเป็นที่ต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 2 2. เพื่อศึกษาว่าครูอาจารย์ที่แตกต่างกันในเรื่องเพศ อายุ วุฒิ ศาสนา และประสบการณ์ทำงาน จะมีความต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่	1. โดยส่วนรวม ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 2 ต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบอัตตาธิปไตยมากกว่าแบบเสรีนิยม โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากันทั้งสองคู่ 2. ครูเพศชาย ต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบประชาธิปไตยและแบบเสรีนิยมมากกว่าครูเพศหญิง โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ครูเพศหญิง ต้องการแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบอัตตาธิปไตย มากกว่าครูเพศชาย โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		4. ครูที่มีอายุน้อย ต้องการแบบ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบ อัตตาธิปไตย มากกว่าครูที่มีอายุ มาก โดยมีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ครูที่มีอายุมาก ต้องการแบบผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนแบบเสรีนิยม มากกว่าครูที่มีอายุน้อย โดยมี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ส่วนแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนแบบ ประชาธิปไตยนั้น ครูที่มีอายุมาก และครูที่มีอายุน้อยมีความต้องการ ไม่แตกต่างกัน 5. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อย ต้องการแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนแบบ อัตตาธิปไตย มากกว่าครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมาก โดยมีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากต้องการแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบประชาธิปไตย มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานน้อย โดยมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ส่วนแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนแบบเสรีนิยมนั้น เป็นที่ ต้องการของครูอาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมาก มากกว่าครูอาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย โดยมีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
25. มาลี อังคณาวัติ เรื่อง: พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน ประถมศึกษา ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสตรีใน โรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างกลุ่มผู้นำซึ่งดำรง ตำแหน่งต่อไปนี้ คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และ ผู้อำนวยการโรงเรียน	1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีในโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำรง ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแบบ นักพัฒนาเหมือนกัน 2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน ประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ เกี่ยวกับมิติภาวะผู้นำ ทั้ง 3 มิติ คือ มิติกิจสัมพันธ์ มิติ มิตรสัมพันธ์ และมิติประสิทธิผล ปรากฏว่า ผู้บริหารสตรีที่ดำรง ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และ ผู้อำนวยการโรงเรียน มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำทั้ง 3 มิติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
26. รัชนี ประภาสพงศ์	1. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ระดับความพร้อมของครู และระดับการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน	1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ ภาวะผู้นำแบบสั่งการเป็นแบบ ภาวะผู้นำหลัก แบบขยายความคิด แบบมีส่วนร่วม และแบบ มอบหมายงานเป็นแบบสนับสนุน ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อ จำแนก ตามขนาดโรงเรียน
เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่าง แบบภาวะผู้นำกับความ พร้อมของครูและการ บริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร	2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับระดับ ความพร้อมของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตาม แนวคิดทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	2. ระดับความพร้อมของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา โดย ภาพรวมและจำแนกตามขนาด โรงเรียน อยู่ในระดับความพร้อม ปานกลางถึงสูง มีมากที่สุด รองลงมาคือระดับความพร้อมสูง
	3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแบบภาวะผู้นำ กับการบริหารงานโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนก ตามขนาดโรงเรียน	3. ระดับการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา โดยภาพรวมและ จำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ใน ระดับมาก มีระดับการบริหารงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป หาน้อยเหมือนกันทั้งโดยภาพรวม และทุกขนาดโรงเรียน คือ งาน ธุรการและการเงิน งานกิจการ นักเรียน งานอาคารสถานที่ งาน บุคลากร งานวิชาการและงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน
		4. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับ ความพร้อมของครู ในโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ ดังกล่าวไม่เป็นไปตามแนวคิด

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แต่พบความสัมพันธ์ในแบบภาวะผู้นำบางแบบกับระดับความพร้อมบางระดับ ในภาพรวม และในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ยกเว้นขนาดกลาง โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
27. รัตนไตร พรศพวก เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี	1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน 2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี	1. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของครูอยู่ในระดับมากทุกขนาดของโรงเรียน 2. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับบ่อยครั้งทั้ง 6 ด้าน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้งในด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน และด้านการนำโดยอาศัยความร่วมมือ นอกนั้นอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่แสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้งในด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงาน นอกนั้นอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษแสดงพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้ง ในด้านการยอมรับความคิดเห็นของครู ด้านการอำนวยความสะดวกในเรื่องงานและด้านการนำโดยอาศัยความร่วมมือ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		นอกนั้นอยู่ในระดับบ่อยครั้ง 3. ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมของครูมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01
28. เรขา รัตนประสาธ เรื่อง: พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา	เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสตรีโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา	1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา ส่วนใหญ่เป็น แบบนักพัฒนา 2. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งหมดส่วน ใหญ่เป็นแบบนักพัฒนา 3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร สตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เป็นผู้นำแบบที่มี ประสิทธิผลสูงร้อยละ 88.60 และ เป็นผู้นำแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ ร้อยละ 11.40
29. ลำพึง ศรีมีชัย เรื่อง: พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ในทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา ตามทฤษฎีผู้นำสองมิติ	เพื่อสำรวจพฤติกรรมผู้นำของ โรงเรียนโสตศึกษาในทัศนะ ของผู้ได้บังคับบัญชา ตาม ทฤษฎีผู้นำสองมิติ	1. ผู้ได้บังคับบัญชาโดยรวม มี ความเห็น ว่า พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา ทั้งมิติ มุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ อยู่ใน ระดับปานกลาง 2. ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ในการสอนต่างกัน โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำทั้งมิติ มุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่แตกต่างกัน
30. วรรณภา นาทันريب เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์	1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและของครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ประเมินโดยค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็ม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มประสบการณ์ พบว่า กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับดีมาก ส่วนกลุ่มวิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตและกลุ่มทักษะวิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มทักษะวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยก พิจารณาในแต่ละด้าน
		4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี เพียงองค์ประกอบเดียว คือ พฤติกรรมด้านการจัดการเรียน การสอนโรงเรียน โดยมี ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนกลุ่ม ทักษะวิชา คณิตศาสตร์ กลุ่มสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิตและกลุ่มการงาน และพื้นฐานอาชีพ
31. วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ	1. ศึกษาระดับพฤติกรรมความ เป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนและระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน	1. ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีองค์ประกอบด้านการจัด ให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และการพัฒนาการเสริมสร้าง มาตรฐานด้านวิชาการอยู่ในระดับ มาก
เรื่อง: พฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1	2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน	2. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนที่ประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็มจาก แบบทดสอบ 8 วิชา พบว่า วิชา ภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ค่าระดับพอใช้ และวิชา
	3. ศึกษาพฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนระดับมัธยม	

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
ศึกษาตอนปลาย สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1	คณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ต่ำระดับปรับปรุง 3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการควบคุม การใช้เวลาใน การสอนและด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนกับวิชาคณิตศาสตร์ และด้านการควบคุมการใช้เวลาใน การสอนมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติกับวิชาฟิสิกส์ 4. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในภาพรวม เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน และการตรวจสอบความก้าวหน้า ของนักเรียน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนในวิชา คณิตศาสตร์โดยการตรวจสอบ ความก้าวหน้า ของนักเรียนที่ ส่งผลผกผัน และการควบคุมการ ใช้เวลาในการสอนส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของ นักเรียนในวิชาฟิสิกส์	

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
32. วรินทร์ กาญจนระวีกุล เรื่อง: ความสอดคล้อง ระหว่างแบบภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะ ของครู ตามทฤษฎีของ เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด กับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน การ ประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี	1. เพื่อศึกษาการใช้แบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาแต่ละขนาด โรงเรียน 2. เพื่อศึกษาระดับวุฒิภาวะ ของครูโรงเรียน ประถมศึกษาแต่ละขนาด โรงเรียน 3. เพื่อศึกษาถึงความ สอดคล้องกันระหว่างแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะ ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษาแต่ละขนาด โรงเรียน 4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างความสอดคล้องของ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา	ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดกลางใช้แบบภาวะผู้นำ แบบการให้มีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้ แบบภาวะผู้นำแบบการขาย ความคิดมากที่สุด สำหรับครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางมีวุฒิภาวะอยู่ใน ระดับปานกลางถึงสูง ส่วนครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่มี ระดับวุฒิภาวะอยู่ในระดับค่อนข้าง สูง นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มี ความสอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะ ของครู ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด และแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารกับระดับวุฒิภาวะของ ครูมีความสัมพันธ์กันกับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะแบบการขาย ความคิด แบบการมอบหมายงาน และวุฒิภาวะของครูด้านจิตวิทยา

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
33. วสันต์ สารนันท์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่าง แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร	1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของ ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ต่างกัน	แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใน ภาพรวม เป็นผู้แบบมุ่งประสิทธิผล อยู่ในระดับสูง แบบผู้นำแบบมุ่ง สัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และ แบบผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 8 แบบในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแบบผู้นำแบบ ผู้สอนแนะอยู่ในระดับสูง แบบผู้นำ แบบผู้คุมกฎ ผู้เอาใจ และผู้ทนทำ อยู่ในระดับปานกลาง และมีแบบ ผู้นำแบบผู้นำที่ม ผู้บุกงาน ผู้ยอม ความ และผู้คุมงานอยู่ในระดับต่ำ สำหรับด้านประสิทธิผลของผู้นำใน ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีแบบผู้นำประเภทมีประสิทธิผล มากมีจำนวนมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีแบบผู้นำประเภทมี ประสิทธิผลน้อย แบบผู้นำของ ผู้บริหารในโรงเรียนที่นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาใน รายละเอียด พบว่า แบบผู้นำของ ผู้บริหารในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง มีจำนวนมากกว่า แบบผู้นำในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำ มี 6 แบบ คือ แบบผู้สอนแนะ ผู้บุกงาน ผู้คุมกฎ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ผู้เอาใจ ผู้ยอมความ และผู้คุมงาน ส่วนแบบผู้นำของผู้บริหารใน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนต่ำ มีจำนวนมากกว่า
34. วัชรินทร์ นุชนาคา	1. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน การ ประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ	1. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ 1.1 แบบหลักในการบริหารเป็นแบบ นักพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ แบบบุกรุก และที่ใช้บ่อยที่สุดคือ แบบผู้นำทีม 1.2 แบบสนับสนุนใน การบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ มากที่สุด คือแบบบุกรุก รองลงมาคือ แบบนักบุญ และแบบ ผู้นำทีมใช้น้อยที่สุด 1.3 แบบรวม ในการบริหาร ผู้บริหารใช้แบบ นักพัฒนามากที่สุด ส่วนแบบผู้ เผด็จการไม่ใช้เลย
เรื่อง: แบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทาง การเรียน ของนักเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ	2. เพื่อศึกษาแบบผู้นำ 8 แบบ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	2. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจาก กลุ่มของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้แบบ ผู้นำซึ่งทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทาง การเรียนสูงไปหาต่ำที่สุดดังนี้ 2.1 กลุ่มผู้บริหารที่ใช้การบริหาร แบบผู้ยึดระเบียบ นักพัฒนาและ ผู้นำทีมทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทาง การเรียนสูงที่สุด แต่

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		แบบผู้นำทั้ง 3 แบบนี้ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน 2.2 กลุ่มผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบบุกรงาน 2.3 กลุ่มผู้บริหารที่ใช้การบริหารแบบนักบุญ และผู้ประนีประนอมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำ
35. วิชัย บุญบันดาล	1. ศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา	1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ
เรื่อง: พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา	2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา	2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ
	3. ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา	3. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และการกำหนดภารกิจของโรงเรียน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		ประถมศึกษาดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียน และการ กำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการเรียนการสอน คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของ โรงเรียน 3) ด้านวัสดุ ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียน การสอน คือ การเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนและการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน 4) ด้านการวัดผลและ ประเมินผล คือ การเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียนและการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน 5) ด้านห้องสมุด คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียน 6) ด้านการ นิเทศภายใน คือ การเสริมสร้าง บรรยากาศทางวิชาการของ โรงเรียน และการกำหนดภารกิจ ของโรงเรียน และ 7) ด้านการ ประชุมอบรมทางวิชาการ คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทาง วิชาการของโรงเรียนและ การจัดการเรียนการสอน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
36. วิลาสินี ขันติสุวรรณ เรื่อง: สภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา	เพื่อศึกษาสภาพพฤติกรรมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน ส่วนกลาง สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เพื่อต้องการทราบถึง 1. รูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา 2. สถานการณ์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนกลาง สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา 3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ สอดคล้องกับสถานการณ์ใน โรงเรียนมีผลต่อขวัญของครู ในโรงเรียน 4. พฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ สอดคล้องกับสถานการณ์ใน โรงเรียนมีผลต่อขวัญของครู ในโรงเรียน	1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบมิติมุ่งสัมพันธ์ 2. สถานการณ์ในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นแบบด้านปัจจัยความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครูดี โครงสร้างงานมาก อำนาจตามตำแหน่งมาก 3. ขวัญครูต่ำเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมี พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ใน โรงเรียน 4. ขวัญครูสูงเมื่อผู้บริหารโรงเรียนมี พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่ง สัมพันธ์ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สถานการณ์ในโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
37. สมชาติ วิเชียรมาศ	เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับระดับคุณภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสงขลา	รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับคุณภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ได้รับอิทธิพลจากระดับคุณภาพของครูประถมศึกษา และมีส่วนช่วยอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกด้วยว่า ทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษาต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และต่างมีส่วนช่วยซึ่งกันและกัน และต่างมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการใช้อำนาจ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
38. สมชาย พูลศรี เรื่อง: รูปแบบภาวะผู้นำที่มี ผลต่อประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1	1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา 2. เพื่อศึกษาสถานการณ์กลุ่ม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา 4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ และสถานการณ์กลุ่ม กับ ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 มีภาวะผู้นำแบบ มุ่งงานมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ สถานการณ์กลุ่มของโรงเรียน อยู่ในระดับควบคุมได้ปานกลาง ประสิทธิผลขององค์กรอยู่ใน ระดับสูง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กร มี ประสิทธิภาพสูง คือ สถานการณ์ กลุ่มของโรงเรียนโดยเฉพาะเรื่อง ความมีโครงสร้างของงาน และ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา
39. สมphis สวัสดิ์ เรื่อง: พฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ได้รับรางวัล พระราชทาน ปีการศึกษา 2533	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้าน กิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2533 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้าน กิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ ได้รับรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2533	1. ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านมิตรสัมพันธ์และด้าน กิจสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง 2. ผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาด โรงเรียน มีการรับรู้เกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านมิตรสัมพันธ์และด้าน กิจสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน 3. ผู้บริหารและครูมีการรับรู้ สอดคล้องกันว่า พฤติกรรมผู้นำ ของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านมิตร สัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ มี ความสัมพันธ์กันทางบวก 4. ผู้บริหารและครูมีการรับรู้เกี่ยวกับ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนด้านมิตรสัมพันธ์และด้าน กิจสัมพันธ์ แตกต่างกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
40. สมภพ ศักดิษฐานนท์ เรื่อง: พฤติกรรมผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การ ประถมศึกษา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา 2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีพฤติกรรมการบริหารแบบ มุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่ง สัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู 5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่ง งานกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู 6. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่ง สัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูกับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติ กรรมการบริหารแบบมุ่งงานกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู	1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารทั้งแบบ มุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานอยู่ ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน 2. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3. พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่ง สัมพันธ์และแบบมุ่งงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู 4. ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารแบบมุ่ง สัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู กับค่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติ กรรมการบริหารแบบมุ่งงานกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
41. สะอาด สีหาภาค เรื่อง: แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ไม่ว่าจะจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารส่วนใหญ่มี แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงโดยมีแบบหลักเป็นผู้บุกงาน ผู้สอนแนะ แบบสนับสนุนเป็นผู้บุกงาน ผู้สอนแนะ และแบบรวมเป็นผู้นำที่ม ผู้คุมกฎ และเมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมมิติ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสิทธิผล ผู้บริหารส่วนใหญ่มีคะแนนพฤติกรรม มุ่งงานค่อนข้างน้อย มุ่งสัมพันธ์ปานกลาง และมุ่งประสิทธิผลปานกลาง	เพื่อศึกษาแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ตามทฤษฎีของวิลเลียม เจ เรด ดิน โดยจำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และการฝึกอบรม	ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด ศรีสะเกษ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และ การฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารส่วนใหญ่มี แบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงโดยมีแบบ หลักเป็นผู้บุกงาน ผู้สอนแนะ แบบ สนับสนุนเป็นผู้บุกงาน ผู้สอนแนะ และแบบรวมเป็นผู้นำที่ม ผู้คุมกฎ และเมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมมิติ มุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งประสิทธิผล ผู้บริหารส่วนใหญ่มีคะแนนพฤติกรรม มุ่งงานค่อนข้างน้อย มุ่งสัมพันธ์ปาน กลาง และมุ่งประสิทธิผลปานกลาง
42. สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ เรื่อง: การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9	เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทาง การศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9	1. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะ ผู้นำเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด จากแบบภาวะผู้นำทั้ง 8 แบบ ได้แก่ แบบนักบริหาร ผู้เผด็จการ ที่มีศิลปะ นักพัฒนา ผู้ยึดระเบียบ ผู้ประนีประนอม ผู้เผด็จการ นักบุญ และผู้หนึ่งงาน ในการใช้เป็น แบบหลัก แบบสนับสนุน และแบบ รวมในการบริหาร และผู้บริหาร โรงเรียน ส่วนใหญ่ใช้แบบที่มี ประสิทธิผลมากกว่าแบบที่มี ประสิทธิผลน้อย

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		2. ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีทิศทางการใช้แบบภาวะผู้นำในมิติมุ่งประสิทธิผล มีมิติมุ่งสัมพันธภาพ และมิติมุ่งงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.50, 2.10 และ 1.40 ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร กับการใช้แบบภาวะผู้นำทั้งแบบที่มีประสิทธิผลมากและประสิทธิผลน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกกรณี ยกเว้น ผู้บริหารที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี พบว่า ใช้แบบภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
43. สุจิตรา เกิดวุฒิพร เรื่อง: ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย	1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และระดับชั้นที่สอน	1. ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัยอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนามากในทุกด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิชาการ และด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ 2. ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาปฐมวัย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอนอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนามากไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
44. สุชาติ อินทรโชติ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์	กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มอายุประมาณ 36- 50 ปี เป็นส่วนใหญ่ โดยมีอายุราชการจาก 1-10 ปี ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับกลาง และสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับกลาง โดยที่พฤติกรรมการบริหารของผู้นำทั้งสองแบบไม่แตกต่างกัน
45. สุชาติ อินทร์พงษ์พันธุ์ เรื่อง: การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น ตามทัศนะของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน 2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร	1. ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นครูหญิง มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครูจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
	ตามทัศนะของครูโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน	โดยครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นมีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน
46. สุทิน จิ่งทองคำ	1. ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ และพฤติกรรมมุ่งงานในระดับปานกลาง
เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1	2. ศึกษาระดับความพึงพอใจของหัวหน้าหมวดวิชา	2. หัวหน้าหมวดวิชาของโรงเรียนในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
	3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของหัวหน้าหมวดวิชา	3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
47. สุรพล ทรแผลง	1. เพื่อหาแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ตามทฤษฎีสามมิติของ เรดดิน	1. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 5 ปี การศึกษา 2539 มีดังนี้ 1.1 แบบ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็กที่ใช้มาก ที่สุด คือ ผู้สอนแนะ รองลงมา ได้แก่ ผู้คุมกฎ ผู้เอาใจ ผู้นำทีม และที่ใช้น้อยที่สุดคือผู้ทนทำ
เรื่อง: แบบผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน บุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 5	2. เพื่อศึกษาแบบผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้จาก ข้อ 1 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคลากรตาม ทัศนะของบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา สำหรับ โรงเรียนแต่ละขนาด มี 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาด กลาง และขนาดใหญ่	1.2 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดกลางที่ใช้มาก ที่สุด คือ ผู้สอนแนะ รองลงมา ได้แก่ ผู้คุมกฎ ผู้ทนทำ ผู้นำทีม และที่ใช้น้อยที่สุด ผู้บุกงาน
		1.3 แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่ใช้มาก ที่สุด คือ ผู้สอนแนะ รองลงมา ได้แก่ ผู้นำทีม ผู้คุมกฎ และที่ใ้ น้อยที่สุด คือ ผู้ทนทำ
		2. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคลากรในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 5 ใน 3 ขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แต่ละแบบผู้นำแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
48. สุวรรณ ขวัญแก้ว	เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสงขลา	1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน 5 ปีลงมา
เรื่อง: พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสงขลา		2. ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสงขลาเป็นแบบนักพัฒนา
		3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบนักพัฒนามากที่สุด รองลงมาเป็นแบบผู้ยึดระเบียบ
		4. มิติประสิทธิผลและมิติมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
		5. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบมีประสิทธิผลสูงมากกว่าแบบมีประสิทธิผลต่ำในอัตราส่วนประมาณ 3:1

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
49. เสาวณีย์ อภานันท์ เรื่อง: พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์แตกต่างกัน	1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ 2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ	1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงและกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูง และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหมวดวิชาคณิตศาสตร์ คือ การจัดครูเข้าสอน โดยฟังก์ชันจำแนกนี้มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 5.86 และสามารถจำแนกสมาชิกของกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 59.40 และตามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		เรียนวิชาคณิตศาสตร์ต่ำ คือ การประสานงานด้านการใช้ หลักสูตร และการตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน โดย ฟังก์ชันจำแนกนี้มีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนใน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 25.50 และ สามารถจำแนกสมาชิกของกลุ่มได้ ถูกต้องร้อยละ 73.40
50. อภิกันยา วัชรสฤณี เรื่อง: ภาวะผู้นำที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพตามทัศนะของ ผู้บริหาร จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพกับความ พึงพอใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชน 3. เพื่อเปรียบเทียบความ พึงพอใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชนที่ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพ	1. โรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำไม่ แตกต่างกัน 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนทั้งภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่มีต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
51. อภิวรรณ แก้วเล็ก เรื่อง: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1	1. เพื่อทราบแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 2. เพื่อทราบประสิทธิผลของ การดำเนินการของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 3. เพื่อทราบภาวะผู้นำแบบใด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ การดำเนินการโรงเรียน มัธยม สังกัดกรมสามัญ ศึกษา เขตการศึกษา 1	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับปานกลาง และใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากกว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพ ประสิทธิผลของโรงเรียนโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน 2 มิติ คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง 2) ด้านความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนทั้ง 4 มิติ คือ 1) ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้ เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี 4) ด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
52. อรพร อุณากรสวัสดิ์ เรื่อง: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และของครูสายปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีเฉพาะองค์ประกอบด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้เพียงองค์ประกอบเดียวที่อยู่ในระดับมาก 2. ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่ประเมินโดยใช้ค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของคะแนนเต็มจากแบบสอบและแบบวัด 10 ฉบับ พบว่า คุณลักษณะเพื่อพัฒนาสังคม ตอนที่ 2 ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด และวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูสายปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าของครูทุกองค์ประกอบ 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผล

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพียงองค์ประกอบเดียว คือ ด้าน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ การ เรียนรู้ เฉพาะวิชาภาษาไทย และ คุณลักษณะเพื่อพัฒนาอาชีพ ตอน ที่ 1
53. อรอนงค์ ระจับพิศ เรื่อง: พฤติกรรมความเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และสภาพการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา ที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกัน : กรณีศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี	เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารและสภาพการนิเทศ ภายในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงและ โรงเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรม ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารและสภาพการ นิเทศภายในโรงเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและ โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนต่ำ	1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อ แยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ใหญ่ พบว่า อยู่ในระดับมากทุก องค์ประกอบ เมื่อแยกพิจารณา เป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับ มาก มีองค์ประกอบย่อยด้านการ จัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และการ นิเทศและการประเมินผลด้านการ สอนเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ แยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ใหญ่ และองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุก องค์ประกอบ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
		2. สภาพการนิเทศในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากสององค์ประกอบ คือ การกำหนดผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน และการดำเนินการตามแผนการนิเทศสำหรับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ 3. พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ทั้งโดยภาพรวม ทุกองค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
54. อธิษฐ์ ธนเศรษฐ์ เรื่อง: การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12	1. เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำ 2. เพื่อศึกษาความยืดหยุ่นในการใช้แบบภาวะผู้นำ 3. เพื่อศึกษาการปรับใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12	1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 12 มีแบบภาวะผู้นำหลักเป็นแบบให้มีส่วนร่วมมากที่สุด อันดับสอง เป็นแบบ เสนอความคิด อันดับสามเป็น แบบสั่งการ และไม่มีผู้บริหาร โรงเรียนที่มีแบบภาวะผู้นำหลักแบบมอบหมาย 2. ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความยืดหยุ่นหรือพิสัยในการใช้แบบภาวะผู้นำสามแบบมากที่สุด อันดับสอง มีแบบภาวะผู้นำสองแบบ อันดับสาม มีแบบภาวะผู้นำสี่แบบ และไม่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบภาวะผู้นำเพียงแบบเดียว 3. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล เพราะสามารถปรับใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา
55. อุดร จันทรเทศ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1. เพื่อทราบการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายจังหวัด 2. เพื่อทราบระดับความพร้อมของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายจังหวัด	1. การใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยภาพรวมและเมื่อจำแนกเป็นรายจังหวัด พบว่า ส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำอยู่ระหว่างแบบขยายความคิดกับแบบมีส่วนร่วม แต่ค่อนข้างไปทางแบบมีส่วนร่วม 2. ระดับความพร้อมของครูผู้สอน โดยภาพรวมและเมื่อจำแนกเป็นรายจังหวัดอยู่ในระดับ ความพร้อมปานกลางถึงสูง กับระดับความ

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย/ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	ผลการวิจัย
	3. เพื่อทราบระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายจังหวัด	พร้อมสูง แต่ค่อนข้างไปทางระดับความพร้อมปานกลางถึงสูง
	3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับความพร้อมของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายจังหวัด	3. ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน โดยภาพรวมและเมื่อจำแนกเป็นรายจังหวัดอยู่ในระดับดี
	4. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับความพร้อมของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายจังหวัด	4. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับความพร้อมของครูผู้สอนโดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในจังหวัดราชบุรี แต่เป็นความสัมพันธ์ในทางผกผันกับทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด
	5. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายจังหวัด	5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี และราชบุรี

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประทีป จินะ | อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง | อาจารย์ประจำภาควิชาสุขศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. ดร.ราชันย์ บุญธิมา | อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ง
แบบสังเคราะห์งานวิจัย

แบบสั้งเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของงานวิจัย

1. ชื่อ-สกุลผู้วิจัย.....
2. ชื่องานวิจัย.....
3. ชื่อสถาบันการศึกษา.....
4. ปี พ.ศ. ที่ทำการวิจัย
5. สาระสำคัญที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย
 - () 5.1 พฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงาน
 - () 5.2 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู
 - () 5.3 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
6. ประเภทของงานวิจัย
 - () 6.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary research)
 - () 6.2 การวิจัยจากการสังเกต (Observation research)
 - () 6.3 การวิจัยแบบสำมะโน (Census research)
 - () 6.4 การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research)
 - () 6.5 การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study)
 - () 6.6 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
7. ระดับของสถานศึกษาที่ทำการวิจัย
 - () 7.1 ระดับก่อนประถมศึกษา
 - () 7.2 ระดับประถมศึกษา
 - () 7.3 ระดับมัธยมศึกษา
 - () 7.4 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
8. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย
 - () 8.1 ประชากร คือ
 - () 8.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ.....
 - () 8.3 จำนวนตัวอย่าง คือ.....
9. การเลือกตัวอย่าง
 - () 9.1 มีการสุ่มตัวอย่าง
 - () 9.1.1 แบบง่าย (Simple Random Sampling)
 - () 9.1.2 แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
 - () 9.1.3 แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

- () 9.1.4 แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)
 - () 9.1.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- () 9.2 ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง
 - () 9.2.1 ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - () แบบบังเอิญ
 - () แบบเจาะจง
 - () 9.1.2 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- 10. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 10.1 ตัวแปรอิสระ
 - (1).....
 - (2).....
 - (3).....
 - (4).....
 - (5).....
 - 10.2 ตัวแปรตาม
 - (1).....
 - (2).....
 - (3).....
 - (4).....
 - (5).....
- 11. มีการตั้งสมมติฐานการวิจัย
 - () 11.1 บ่งบอกระดับของตัวแปร
 - () 11.2 บ่งบอกการเปรียบเทียบระดับของตัวแปร
 - () แบบมีทิศทาง
 - () แบบไม่มีทิศทาง
 - () 11.3 บ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปร
 - () แบบมีทิศทาง
 - () แบบไม่มีทิศทาง
 - () 11.4 ไม่มีสมมติฐาน
- 12. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - () 12.1 แบบสังเกต
 - () 12.2 แบบสัมภาษณ์
 - () 12.3 แบบสอบถาม
 - () 12.4 แบบวัดเจตคติ

- () 12.5 แบบสำรวจ
- () 12.6 แบบตรวจสอบรายการ
- () 12.7 อื่น ๆ (โปรด

ระบุ).....

13. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- () 13.1 ระบุ
 - () 13.1.1 ความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ.....คน
 - () 13.1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ให้ค่าความเชื่อมั่น.....
- () 13.2 ไม่ระบุ

14. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- () 14.1 ร้อยละ
- () 14.2 ค่าเฉลี่ย
- () 14.3 มัธยฐาน
- () 14.4 ค่าความแปรปรวน
- () 14.5 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- () 14.6 การทดสอบ Chi-Square
- () 14.7 t-Test
- () 14.8 Z-Test
- () 14.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (f-Test)
- () 14.10 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย
- () 14.11 การถดถอยอย่างง่าย
- () 14.12 ค่าความสัมพันธ์พหุคูณ
- () 14.13 การถดถอยพหุคูณ
- () 14.14 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ลักษณะสาระสำคัญของงานวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1).....
-
- (2).....
-

(3).....

(4).....

(5).....

2. ผลการวิจัย

(1).....

(2).....

(3).....

(4).....

(5).....

ส่วนที่ 3 รายละเอียดของข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1
.....
.....
.....
.....
- 1.2
.....
.....
.....
.....
- 1.3
.....
.....
.....
.....
- 1.4
.....
.....
.....
.....
- 1.5
.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1

.....

.....

.....

.....

2.2

.....

.....

.....

.....

2.3

.....

.....

.....

.....

2.4

.....

.....

.....

.....

2.5

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวสายสุนีย์ ดวงแข
วันเดือนปีเกิด	10 สิงหาคม 2509
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	228 ซอยพิบูล ถนนเจริญรัช 20 แขวงคลองตันใต้ เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกก
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนวัดกก 54 หมู่ 1 ถนนพระราม 2 แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10500
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปมช.) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2535	กศ.บ. (การประถมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2547	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร