บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การสังเคราะห์
   1.1 ความหมายและประเภทของการสังเคราะห์
   1.2 รูปแบบและระดับของการสังเคราะห์
2. การวิเคราะห์อภิมาน
   2.1 ความหมายของการวิเคราะห์อภิมาน
   2.2 วิธีดำเนินการวิเคราะห์อภิมาน
3. ผู้นำและภาวะผู้นำ
   3.1 ความหมายของผู้นำ
   3.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
6. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
   6.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ
   6.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัยมิชิแกน
7. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
   7.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี
   7.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น
   7.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์งานวิจัย
   8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การสังเคราะห์

ความหมายและประเภทของการสังเคราะห์

อุทุมพร จามรมาน (2527 : 1) ให้ความหมายของการสังเคราะห์ไว้ว่า การสังเคราะห์เป็นการนำหน่วยย่อย ๆ หรือส่วนต่าง ๆ มาประกอบให้เป็นเนื้อเรื่องเดียวกัน โดยไม่เคยมีการนำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันมาก่อน การสังเคราะห์จำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 การสังเคราะห์ด้วยวิธีการอาศัยหน่วยย่อย ๆ มารวมกันจนได้เป็นผลผลิตใหม่ ตัวอย่างเช่น การสังเคราะห์การสื่อความหมาย ได้แก่ การพัฒนาการสื่อความหมาย เป็นการนำเอาการพูด การบอกภาษาท่าทาง การแสดงความรู้สึก และการนำเสนอประสบการณ์ ให้ผู้อื่นทราบหรือเข้าใจได้ การวัดการสังเคราะห์ระดับนี้ได้จากการพิจารณางานเขียนที่สามารถเรียบเรียงหรือเล่าประสบการณ์ส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิผล

ประเภทที่ 2 การสังเคราะห์จนได้ผลผลิตจากการวางแผน หรือจากข้อเสนอเพื่อนำไปปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนาแผนการทำงาน หรือพัฒนาแนวความคิดของแต่ละคน จนถึงขั้นนำไปปฏิบัติ เช่น ผลการประชุมวางแผนแล้วนำไปใช้จนเกิดผลสำเร็จ

ประเภทที่ 3 การสังเคราะห์สิ่งที่เป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นนามธรรม เพื่อจำแนกหรืออธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ หรือการเชื่อมโยงแนวความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายปัญหา หรือการเชื่อมโยงทฤษฎีจนได้ข้อค้นพบใหม่ทางคณิตศาสตร์

รูปแบบและระดับของการสังเคราะห์

อุทุมพร จามรมาน (2527 : 2) ได้จำแนกรูปแบบของการสังเคราะห์ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การสังเคราะห์เชิงบอกลักษณะหรือการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) กับการสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis)

1. การสังเคราะห์เชิงบอกลักษณะหรือการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ เป็นการรวบรวมเรื่องต่าง ๆ เข้าด้วยกันแล้วสรุปออกมา การสังเคราะห์แบบนี้ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้สังเคราะห์

2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปของรายงานแต่ละเรื่องที่นำมาสังเคราะห์ ในลักษณะที่ต้องคำนวณค่าที่เป็นดัชนีมาตรฐานโดยใช้กระบวนการทางสถิติช่วยในการสังเคราะห์ การสังเคราะห์เชิงปริมาณจำแนกได้ 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 Meta Analysis เป็นการวิเคราะห์งานหลาย ๆ ชิ้น เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามหัวข้อ (Topic) นั้น ๆ ความรู้หรือข้อสรุปในหัวข้อนั้นเป็นความรู้ใหม่ที่ยังไม่มีใครค้นพบ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ระดับที่ 2 Mega Analysis เป็นการวิเคราะห์หัวข้อที่ได้จากระดับที่ 1 หลายหัวข้อ เพื่อให้ได้ความรู้เป็นสาขา (Discipline)

ระดับที่ 3 Super Analysis เป็นการวิเคราะห์สาขาความรู้ที่ได้จากระดับที่ 2 หลายสาขา เพื่อให้ได้ความรู้เป็นศาสตร์

การวิเคราะห์อภิมาน

ความหมายของการวิเคราะห์อภิมาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 41 - 43) ได้ศึกษา รวบรวม และนำเสนอความหมายของการวิเคราะห์อภิมานไว้ดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis) ตามความหมายเดิมของกล้าส (Glass. 1976 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 41) ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (The Analysis of Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่มีการนำงานวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ โดยกล้าสได้อธิบายให้เห็นความแตกต่างจากการวิเคราะห์ปฐมมาน (Primary Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ และการวิเคราะห์ทุติยมาน (Secondary Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ ต่อมา กล้าส เม็คกอว์ และสมิธ (Glass, McGaw and Smith. 1981 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 42) ได้สรุปความหมายของการวิเคราะห์อภิมานไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยใช้วิธีการทางสถิติ ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมานประกอบด้วยผลการวิจัยวัดในรูปขนาดอิทธิพลและคุณลักษณะของงานวิจัย และให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานวิจัยกับขนาดอิทธิพล สอดคล้องกับเฮดก์ และออลคิน (Hedges and Olkin. 1985 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 42) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง วิธีการวิเคราะห์ผลของการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นข้อยุติ กิจกรรมในการวิเคราะห์อภิมานมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ คุณภาพของสารสนเทศขึ้นอยู่กับวิธีการรวบรวมสารสนเทศว่ามีความเที่ยงตรงความน่าเชื่อถือ และมีความเป็นปรนัยมากน้อยเพียงใด ลักษณะที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งให้ความสำคัญกับระเบียบวิธีทางสถิติ เนื่องจากสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัยทั่วไปเป็นสถิติสำหรับการวิจัยเชิงทดลองเรื่องเดียว หรือการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เรื่องเดียว ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์สารสนเทศขึ้นใหม่ สำหรับการวิเคราะห์อภิมานให้สามารถสรุปความหมายสารสนเทศที่ได้จากรายงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งศึกษาปัญหาวิจัยแบบเดียวกันได้ และวูล์ฟ (Wolf. 1986 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 42) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง

การศึกษางานวิจัยทุกเรื่องที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยการนำงานวิจัยมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อแยกงานวิจัยที่ให้ผลการวิจัยที่เป็นผลสุดโต่ง (Outlier) ออกจากกลุ่ม และนำงานวิจัยที่ให้ผลการวิจัยคล้ายคลึงกันมาวิเคราะห์ เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ หรือแนวโน้มที่เป็นข้อสรุปตอบปัญหาวิจัย รวมทั้งคูลิค และคูลิค (Kulik and Kulik. 1989 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 42) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง การสังเคราะห์งานวิจัยที่มีวิธีการวิเคราะห์สองลักษณะ ลักษณะแรก คือ การประมาณค่าดัชนีความสัมพันธ์ทั้งแบบที่เป็นการประมาณค่าด้วยวิธีการทางสถิติ และการประมาณค่าโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ลักษณะที่สอง คือ การรวมค่าความดัชนีสัมพันธ์ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปรับกับดัชนีความสัมพันธ์ที่ประมาณค่าได้ ส่วนมูลเลน (Mullen. 1989 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 43) ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง กระบวนการเชิงปริมาณที่บูรณาการและสรุปรวมรายงานวิจัย โดยให้ผลสรุปที่ถูกต้อง กระบวนการดำเนินงานเริ่มจากการกำหนดตัวเลขแทนคุณลักษณะและผลของการวิจัยแต่ละเรื่อง จากนั้นเป็นการใช้วิธีการทางสถิติสังเคราะห์งานวิจัยเข้าด้วยกัน การวิเคราะห์อภิมานมิได้ใช้วิธีการทางสถิติแบบเดียวในการสังเคราะห์ แต่ใช้วิธีการทางสถิติหลายแบบในการสังเคราะห์งานวิจัย ซึ่งสถิติที่นำมาใช้แต่ละแบบมีความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย ลักษณะรายงานวิจัย และผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ นอกจากนี้ โรเซนธาล (Rosenthal. 1990 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 43) ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง วิธีการสังเคราะห์ค่าสถิติที่เป็นดัชนีมาตรฐาน ซึ่งนักวิจัยสร้างขึ้นแทนข้อค้นพบจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์อภิมานจำแนกได้เป็น 3 แบบ การวิเคราะห์แบบแรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปความสัมพันธ์ (Summarizing Relationships) ระหว่างตัวแปร โดยการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง ทั้งการประมาณค่าแบบจุดและแบบช่วง การวิเคราะห์แบบที่สอง เป็นการศึกษาหาตัวแปรปรับ (Determining Moderator Variables) โดยการทดสอบว่าค่าประมาณดัชนีมาตรฐานที่ได้จากงานวิจัยมีความแตกต่างกันหรือไม่ ถ้ามีความแตกต่างกัน ต้องศึกษาว่าแตกต่างกันเนื่องจากตัวแปรปรับตัวใด ตัวแปรปรับ คือ ตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะงานวิจัยที่เป็นเกณฑ์ใช้ตรวจสอบว่าค่าประมาณดัชนีมาตรฐานจากงานวิจัยแตกต่างกัน ส่วนการวิเคราะห์แบบที่สาม เป็นการศึกษาความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์รวม (Establishing Relationships by Aggregate Analysis) โดยหาค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานแยกกลุ่มงานวิจัยตามตัวแปรสำคัญที่เป็นปัญหาวิจัยจากงานวิจัยทุกเรื่อง แล้วคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานกับตัวแปรเหล่านั้น เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยตอบปัญหาวิจัย และฮั้นท์ (Hunt. 1997 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 43) ให้ความหมายไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง การวิเคราะห์ที่มีจุดมุ่งหมายสองประการ

ประการแรก เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยให้ได้ข้อสรุปที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรปรับกับผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 44) ได้สรุปความหมายการวิเคราะห์อภิมานจากการศึกษาความหมายของนักวิชาการหลายท่านไว้ว่า การวิเคราะห์อภิมาน หมายถึง การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นักวิจัยนำงานวิจัยซึ่งศึกษาปัญหาเดียวกันมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อสังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปที่มีความกว้างขวางลุ่มลึกกว่าผลงานวิจัยแต่ละเรื่อง ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน คือ ดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ดัชนีขนาดอิทธิพล และดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย หน่วยการวิเคราะห์ คือ งานวิจัยหรือการทดสอบสมมติฐาน จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์แยกได้เป็น 2 ประการ ประการแรก คือ การสังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับดัชนีมาตรฐาน ประการที่สอง คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรปรับกับดัชนีมาตรฐาน

นอกจากนี้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 41 - 56) ได้นำเสนอประเด็นที่ต้องพิจารณาจากความหมายของการวิเคราะห์อภิมานเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มชัด ในเรื่องวิธีการวิเคราะห์อภิมานมีอยู่ 3 ประเด็น ประเด็นแรก งานวิจัยที่จะสังเคราะห์ต้องศึกษาปัญหาเดียวกัน ประเด็นที่สอง ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน คือ งานวิจัย และประเด็นที่สาม หน่วยการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์อภิมาน คือ งานวิจัยหรือการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ต้องเป็นงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากในการสังเคราะห์งานวิจัย เพราะว่าถ้าไม่สามารถทำความเข้าใจประเด็นนี้ได้ถูกต้อง ก็จะมีปัญหาในการคัดเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ ตามความหมายของประเด็นนี้งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ต้องเป็นงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน คือ มีปัญหาวิจัยตรงกัน แต่งานวิจัยอาจจะใช้แบบแผนการวิจัยต่างกัน เครื่องมือวัดต่างกัน หรือวิธีการวิเคราะห์ต่างกันก็ได้ นอกจากนี้การกำหนดนิยามปัญหาวิจัยของงานวิจัยที่นักวิจัยกำหนดให้มีขอบเขตกว้างหรือแคบ จะส่งผลต่อการคัดเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์เช่นกัน ถ้านักวิจัยกำหนดนิยามปัญหาวิจัยของงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ให้มีขอบเขตและลักษณะเฉพาะเจาะจง นักวิจัยก็จะมีงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์จำนวนไม่มากนัก ส่งผลให้การสรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัยไม่ค่อยกว้างขวางนัก แต่ถ้านักวิจัยกำหนดนิยามปัญหาวิจัยของงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ให้มีขอบเขตและลักษณะกว้างหรือหลวมมากเกินไป นักวิจัยก็จะมีงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์จำนวนมาก ผลการวิจัยมีความหลากหลาย และมีตัวแปรปรับเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การวิเคราะห์มีความซับซ้อนมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน คือ งานวิจัย ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจ คือ งานวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมานในที่นี้ประกอบด้วย ผลการวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่องและคุณลักษณะงานวิจัย เนื่องจากงานวิจัยแต่ละเรื่องศึกษาตัวแปรต่างกัน หรือแม้จะศึกษาตัวแปรเหมือนกัน แต่ก็อาจใช้เครื่องมือต่างกันหรือใช้วิธีการวิเคราะห์ต่างกัน ทำให้ผลการวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่องไม่อยู่ในสเกลเดียวกัน จึงจำเป็นต้องทำให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐาน (Standard Indices)

การวิจัยไม่ว่าจะเป็นการวิจัยเชิงทดลองหรือเชิงสหสัมพันธ์ ต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยที่สำคัญ คือ ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนั้นดัชนีมาตรฐานที่สร้างขึ้นจึงมุ่งบอกค่าขนาดความสัมพันธ์ดังกล่าว ดัชนีมาตรฐานที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณมี 2 แบบ คือ ค่าความน่าจะเป็นและค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือดัชนีความสำคัญของอิทธิพล (Effect Magnitude) ค่าความน่าจะเป็นนั้น เป็นดัชนีที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยระยะแรก ต่อมานักวิจัยเห็นว่าค่าความน่าจะเป็นให้สารสนเทศน้อยกว่าดัชนีความสำคัญของอิทธิพล ความนิยม ใช้ค่าความน่าจะเป็นจึงลดลง สำหรับดัชนีความสำคัญของอิทธิพลนี้ เป็นค่าสถิติที่ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อบอกขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้กันอยู่มี 6 ชนิด คือ

ดัชนีชนิดที่ 1 ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นค่าสถิติที่นำมาใช้เป็นดัชนีมาตรฐานสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

ดัชนีชนิดที่ 2 ได้แก่ คะแนนผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย เป็นค่าดัชนีมาตรฐานสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลอง มีค่าเท่ากับผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ดัชนีมาตรฐานชนิดนี้ขาดคุณสมบัติความเป็นคะแนนมาตรฐาน เพราะค่าดัชนีเป็นฟังก์ชั่นของมาตรวัดตัวแปร

ดัชนีชนิดที่ 3 ได้แก่ ขนาดอิทธิพล (Effect Size) เป็นค่าสถิติที่ถูกนำมาใช้เป็นดัชนีมาตรฐานสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลอง ดัชนีชนิดนี้เป็นการนำค่าดัชนีชนิดที่สองมาทำให้เป็นคะแนนมาตรฐานโดยการหารด้วยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ดัชนีชนิดที่ 4 ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างค่าสถิติของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดัชนีชนิดนี้ใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าสถิติของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยการหาร และเปรียบเทียบว่าค่าสถิติของกลุ่มทดลองเป็นกี่เท่าของกลุ่มควบคุม

ดัชนีชนิดที่ 5 ได้แก่ ผลต่างของสัดส่วนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ดัชนีชนิดนี้ไม่สนใจค่าสถิติแต่ให้ความสำคัญกับความถี่ในแต่ละกลุ่ม เหมาะสำหรับงานวิจัยที่มีการวัดตัวแปรระดับนามบัญญัติหรือเรียงลำดับ

ดัชนีชนิดที่ 6 ได้แก่ ผลต่างระหว่างความถี่ที่คาดหวังกับความถี่ที่สังเกตได้ ดัชนีชนิดนี้ใช้หลักการคล้ายกับการคำนวณค่า ไค-สแควร์ จุดประสงค์ของการบอกความสำคัญของอิทธิพลอยู่ที่ความถี่ เหมาะสำหรับงานวิจัยที่มีการวัดตัวแปรในระดับนามบัญญัติหรือเรียงลำดับ

ประเด็นที่ 3 หน่วยการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์อภิมาน คือ งานวิจัยหรือการทดสอบสมมติฐาน หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) สำหรับการวิเคราะห์อภิมานมีลักษณะแตกต่างจากหน่วยการวิเคราะห์ในการวิจัยทั่วไป การวิจัยทั่วไปทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ หน่วยการวิเคราะห์ คือ หน่วยตัวอย่างแต่ละคนที่ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัย งานวิจัยบางเรื่องอาจศึกษาเกี่ยวกับองค์การ เช่น การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพขององค์การ แม้ว่าจะเก็บข้อมูลจากบุคลากร แต่หน่วยการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยนั้นเป็นระดับองค์การ โดยนักวิจัยจะต้องนำข้อมูลที่วัดในระดับบุคลากรมาหลอมรวมให้เป็นข้อมูลระดับองค์การ งานวิจัยบางเรื่องอาจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level Analysis) หรือใช้การวิเคราะห์แบบโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear Model) เช่น การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านนักเรียนและโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะข้อมูลประกอบด้วย การวัดตัวแปรในระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างอาจประกอบด้วย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3,000 คน จากชั้นเรียน 100 ชั้น และจากโรงเรียน 50 โรงเรียน นั้นคือนักวิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียน 50 โรงเรียน แล้วเลือกชั้นเรียนมาโรงเรียนละ 2 ชั้นเรียน และเลือกนักเรียนมาชั้นเรียนละ 30 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนั้นหน่วยการวิเคราะห์จึงมีทั้งระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน

สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานนั้นมีข้อมูลเป็นรายงานการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลผลการวิจัยและข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานวิจัย โดยข้อมูลที่เป็นผลการวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง จะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์อภิมานในรูปของดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ขนาดอิทธิพล หรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้หน่วยการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล (Individual Level) ถ้าเป็นงานวิจัยเชิงทดลองแล้วผลการวิจัยจะรายงานในรูปค่าขนาดอิทธิพล ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบอิทธิพลของตัวแปรจัดกระทำระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ขนาดอิทธิพลที่ได้จากงานวิจัยหนึ่งเรื่อง จึงมีหน่วยการวัดเป็นหน่วยรวมของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนั้น นั่นคือหน่วยการวัดของขนาดอิทธิพล คือ งานวิจัย ซึ่งงานวิจัยเรื่องหนึ่งควรให้ค่าขนาดอิทธิพลหนึ่งค่า ในกรณีที่งานวิจัยหนึ่งเรื่องให้ค่าขนาดอิทธิพลมากกว่าหนึ่งค่า หน่วยการวัดของขนาดอิทธิพลอาจเป็นงานวิจัยก็ได้ แต่ที่ถูกต้อง คือ การทดสอบสมมติฐานแต่ละชุดเป็นหน่วยการวัดของขนาดอิทธิพล สำหรับข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะงานวิจัย เช่น

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ปีที่พิมพ์เผยแพร่ เป็นต้น มีหน่วยการวัดเป็นงานวิจัยเช่นเดียวกับหน่วยการวัดของดัชนีมาตรฐาน ดังนั้นในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีมาตรฐานกับตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย มีหน่วยของการวิเคราะห์เป็นงานวิจัยโดยตลอดเมื่อใช้การวิเคราะห์ประเภทสหสัมพันธ์ แต่เนื่องจากในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมานนั้น นักวิจัยต้องการทราบด้วยว่า เมื่อตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยมีความสัมพันธ์กับดัชนีมาตรฐาน เช่น นักวิจัยพบว่างานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มากมีแนวโน้มที่จะได้ค่าดัชนีมาตรฐานสูงกว่างานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก นักวิจัยต้องการทราบว่าในกลุ่มงานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานเป็นเท่าใด มีความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐานหรือไม่ ถ้าพบว่ายังมีความแปรปรวนอยู่จะต้องวิเคราะห์ต่อไปว่ามีตัวแปรใดอธิบายความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐานนั้นได้ ในกระบวนการวิเคราะห์จะต้องมีการแบ่งกลุ่มผลการวิจัยหรือแบ่งกลุ่มดัชนีมาตรฐานออกเป็นกลุ่มงานวิจัย เช่น แบ่งกลุ่มงานวิจัยออกเป็นกลุ่มงานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แล้ววิเคราะห์ต่อไปว่าในหน่วยระดับกลุ่มงานวิจัยมีตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยหรือตัวแปรปรับใด ส่งผลทำให้ดัชนีมาตรฐานแตกต่างกันอีก

วิธีดำเนินการวิเคราะห์อภิมาน

การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานนั้น มีวิธีการและขั้นตอนดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน เช่นเดียวกับการวิจัยทั่วไป นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 41 - 56) นำเสนอวิธีการและขั้นตอนดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นตอนการสรุป อภิปราย และการจัดทำรายงานการวิเคราะห์อภิมาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการอธิบายปรากฏการณ์ มีการกำหนดปัญหาวิจัยที่เป็นปัญหาหลัก 3 ปัญหา คือ ค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลางของตัวแปรตามเป็นเท่าไร ความแปรปรวนมีมากน้อยเพียงไร และมีปัจจัยใดอธิบายความแปรปรวนได้ และอธิบายได้มากน้อยเพียงไร การกำหนดปัญหาวิจัยในวิธีการวิเคราะห์อภิมานงานวิจัย มีปัญหาหลัก 3 ปัญหาเช่นเดียวกัน ปัญหาวิจัยข้อแรก คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลางของดัชนีมาตรฐานของตัวแปรโดยเฉลี่ยในภาพรวมมีลักษณะอย่างไรและมีขนาดเท่าไร ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว ด้านนักเรียน ด้านครู และด้านโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยในภาพรวมมีลักษณะอย่างไรและมีขนาดเท่าไร ส่วนปัญหาวิจัยข้อที่สอง คือ ปัญหาเกี่ยวกับความแปรปรวนของดัชนีมาตรฐานระหว่างงานวิจัยแต่ละเรื่องมีมากน้อยเพียงไร

ตัวอย่างเช่น ผลการวิจัยที่วัดในรูปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครอบครัว ด้านนักเรียน ด้านครู และด้านโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีความแตกต่างกันระหว่างงานวิจัยแต่ละเรื่องมากน้อยเพียงไร และปัญหาวิจัยข้อที่สาม คือ ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิจัยที่สังเคราะห์กับคุณลักษณะงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ว่าเป็นอย่างไร ตัวอย่างเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นมีขนาดแตกต่างกันตามกลุ่มประชากรตามแบบแผนการวิจัย และตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้อย่างไรบ้าง

การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน มีวิธีการแบบเดียวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ วัตถุประสงค์การวิจัยที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน คือ เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ยังมีข้อขัดแย้งหรือมีจำนวนมากให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่เป็นข้อสรุป เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการที่จะนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ และเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไขที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติจริง

2. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในขั้นตอนนี้นักวิจัยต้องศึกษาทฤษฎีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และศึกษาสังเคราะห์รายงานการวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และสร้างกรอบความคิดสำหรับการวิเคราะห์อภิมาน โดยต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยที่เป็นการศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน สำหรับวิธีการสังเคราะห์รายงานการวิจัยอาจใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงบรรยายแบบเดียวกับวิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป หรือจะนำเสนอแต่เพียงรายงานว่ามีรายงานวิจัยเป็นจำนวนเท่าไร มีลักษณะทั่วไปอย่างไร

3. การรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้แยกได้เป็น 4 งาน คือ การสืบค้นงานวิจัย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ การสร้างเครื่องมือวิจัย และการบันทึกข้อมูล แต่ละงานมีวิธีดำเนินงานดังนี้

3.1 การสืบค้นงานวิจัย นักวิจัยที่ต้องการสืบค้นงานวิจัยต้องดำเนินการเช่นเดียวกับนักวิจัยที่สืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย กล่าวคือ ต้องกำหนดลักษณะงานวิจัยที่ต้องการก่อนว่าเป็นงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาลักษณะแบบใด มีความทันสมัยมากน้อยเพียงใด เป็นงานวิจัยจากหน่วยงานใด เมื่อได้ขอบเขตกว้าง ๆ แล้วจึงลงมือสืบค้นงานวิจัย โดยมีแนวทางในการสืบค้น 6 แนวทาง คือ

3.1.1 การสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ออนไลน์ (On-line Computer Search)

3.1.2 การสืบค้นจากดัชนี (Abstracting Services)

3.1.3 การสืบค้นจากการอ่านเล่น (Browsing) เป็นวิธีการสืบค้นวารสารวิชาการใหม่ ๆ ด้วยวิธีนี้นักวิจัยจะได้รายงานการวิจัยใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

3.1.4 การสืบค้นข้อมูลจากมหาวิทยาลัยที่มองไม่เห็น (The Invisible College) การสืบค้นด้วยวิธีนี้ หมายถึง นักวิจัยขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ชมรมวิชาการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้รายชื่องานวิจัยตามที่ได้กำหนดปัญหาวิจัย ลักษณะและขอบข่ายของงานวิจัย

3.1.5 การสืบค้นย้อนหลัง (Ancestry Approach) เมื่อนักวิจัยได้รายงานวิจัยฉบับใหม่ล่าสุดมา การอ่านบรรณานุกรมของรายงานวิจัยฉบับนั้นจะช่วยให้นักวิจัยได้รายชื่อรายงานวิจัยย้อนหลังมาศึกษาได้

3.1.6 การสืบค้นต่อเนื่อง (Descendancy Approach) ในกรณีที่นักวิจัยได้รายงานวิจัยค่อนข้างเก่า สามารถใช้ชื่อผู้วิจัยเป็นคำสำหรับสืบค้นว่าผู้วิจัยคนนี้ได้ผลิตงานวิจัยอะไรต่อไปอีก ซึ่งทำให้ได้งานวิจัยเพิ่มขึ้น

3.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ เมื่อนักวิจัยสืบค้นงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ได้แล้ว งานขั้นต่อไป คือ การตัดสินใจว่าจะสังเคราะห์งานวิจัยทุกเรื่องหรือเลือกเฉพาะบางส่วน ซึ่งมีแนวทางการตัดสินใจ 4 ทางเลือก คือ

3.2.1 การสังเคราะห์งานวิจัยทุกเรื่องที่สืบค้นได้ วิธีนี้จะได้ผลการวิเคราะห์อภิมานที่ครบสมบูรณ์ แต่จะเสียเวลามาก และถ้างานวิจัยบางเรื่องที่ไม่มีคุณภาพอาจมีปัญหาในการสังเคราะห์

3.2.2 การเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์แบบแบ่งชั้นตามลักษณะงานวิจัย วิธีนี้นักวิจัยต้องกำหนดตัวแปรลักษณะงานวิจัยเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นงานวิจัยจึงสุ่มเลือกงานวิจัยมาทำการสังเคราะห์ตามสัดส่วนเท่ากันทุกชั้น

3.2.3 การเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีการพิมพ์เผยแพร่มาทำการสังเคราะห์ สำหรับวิธีนี้แม้จะเชื่อมั่นได้ว่าได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ แต่ก็อาจเกิดความลำเอียงในการสังเคราะห์ เพราะงานวิจัยที่ไม่ได้รับการพิมพ์เผยแพร่มักจะให้ผลการวิจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.4 การเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีคุณภาพ โดยการประเมินจากนักวิจัยหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการวิเคราะห์อภิมาน

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยสำหรับการวิเคราะห์อภิมานทุกประเภทมีเพียงสองแบบ คือ แบบประเมินงานวิจัย และแบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย มีลักษณะดังนี้

3.3.1 แบบประเมินงานวิจัย นิยมสร้างเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีข้อความที่บ่งบอกคุณภาพของงานวิจัย เช่น วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องกับชื่อเรื่องและ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปัญหาวิจัย สมมติฐานการวิจัยมีหลักฐานสนับสนุน ใช้วิธีการสุ่มในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ เป็นต้น

3.3.2 แบบบันทึกข้อมูลงานวิจัย อาจทำเป็นตารางบันทึกข้อมูล หรือทำเป็นแบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิดก็ได้

หลักการในการสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับการวิเคราะห์อภิมานใช้หลักการเดียวกันกับการสร้างเครื่องมือวิจัยทั่วไป กล่าวคือต้องมีการกำหนดขอบข่ายข้อมูลที่ต้องการรวบรวมก่อน ซึ่งข้อมูลวิจัยสำหรับการวิเคราะห์อภิมานมีสามส่วน คือ ส่วนแรกเป็นผลวิจัยที่วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปดัชนี เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่วนที่สอง คือ คุณลักษณะของรายงานการวิจัยด้านแบบแผนการวิจัยและรายละเอียดอื่น ๆ เช่น ทฤษฎีที่ใช้ จำนวนและประเภทตัวแปร ชนิดและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และส่วนที่สาม คือ รายละเอียดเกี่ยวกับรูปเล่ม และการจัดพิมพ์รายงานการวิจัย เมื่อได้ขอบข่ายข้อมูลแล้วจึงสร้างแบบบันทึกให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการและกำหนดรหัสสำหรับตัวแปร

3.4 การบันทึกข้อมูลขั้นตอนนี้เป็นการบันทึก การลงรหัส และการเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป การบันทึก การลงรหัสสำหรับตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยไม่ค่อยมีปัญหา แต่การบันทึกผลการวิจัย โดยต้องประมาณค่าเป็นดัชนีมาตรฐานค่อนข้างจะมีปัญหามาก เพราะตามสูตรที่ใช้ในการคำนวณเป็นสูตรพื้นฐานสำหรับการทดลองแบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละกลุ่ม และมีการรายงานค่าสถิติครบเท่านั้น ในทางปฏิบัติมีรายงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยหลากหลาย และรายงานค่าสถิติไม่ครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้วิธีการประมาณค่าโดยการคำนวณโดยตรงจากค่าสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง หรือวิธีการประมาณค่าโดยการคำนวณโดยตรงจากค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินงานขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ครอบคลุมงานสำคัญ 3 งาน คือ การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

4.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นการนำเสนอค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสำคัญ การทำตารางไขว้ (Cross Tabulation) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเบื้องต้น การทำกราฟเพื่อเสนอค่าดัชนีมาตรฐาน เช่น แผนภูมิ ต้นใบ (Stem-leaf Plot)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของดัชนีมาตรฐาน แผนภูมิกล่อง (Box Plot) เพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของดัชนีมาตรฐาน ระหว่างกลุ่มงานวิจัยที่แบ่งกลุ่มตามตัวแปรปรับ เป็นต้น

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย หลักการสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ผลการวิจัย ซึ่งวัดในรูปดัชนีมาตรฐานทั้งหมดว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ถ้าไม่แตกต่างกันนักวิจัยจะสามารถสังเคราะห์สรุปผลการวิจัยทั้งหมดเป็นคำตอบของปัญหาวิจัยได้ ถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องวิเคราะห์ต่อไปว่าความแตกต่างหรือความแปรปรวนของค่าดัชนีมาตรฐานนั้นเกิดขึ้นเนื่องมาจากคุณลักษณะงานวิจัยด้านใดบ้าง แล้วแยกงานวิจัยเป็นกลุ่มตามลักษณะงานวิจัยนั้น ๆ เพื่อสังเคราะห์สรุปผลการวิจัยในแต่ละกลุ่ม

5. การสรุป อภิปราย และการจัดทำรายงานการวิเคราะห์อภิมาน ขั้นตอนสุดท้ายของการวิเคราะห์อภิมาน คือ การสรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำรายงานการวิเคราะห์อภิมาน สำหรับการสรุปผลการวิเคราะห์อภิมานนอกจากจะต้องมีการสรุปผล การอภิปรายผลเชื่อมโยงผลการวิจัยกับความรู้ในอดีตและความรู้ทางทฤษฎีแล้ว ยังต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะทางวิชาการด้วย นักวิจัยคาดหวังว่าผลจากการการวิเคราะห์อภิมานน่าจะต้องให้ข้อค้นพบที่ลึกซึ้งเหนือชั้นกว่างานวิจัยแต่ละเรื่องที่นำมาสังเคราะห์ และข้อสรุป รวมทั้งข้อเสนอแนะต้องมีความกว้างโดยทั่วไป (Generality) มากกว่างานวิจัยปกติ สำหรับรายงานการวิเคราะห์อภิมานมีลักษณะเหมือนกับรายงานการวิจัยโดยทั่วไป สิ่งที่ต่างกัน คือ รายงานการวิเคราะห์อภิมานจะมีบรรณานุกรมแยกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นบรรณานุกรมสำหรับรายงาน และส่วนที่เป็นบรรณานุกรมของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำจากนักการศึกษา นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ความหมายของผู้นำ

นักการศึกษา นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำในลักษณะต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ให้ความหมายของผู้นำในลักษณะที่เป็นผู้ประสานสัมพันธ์ให้สมาชิกในองค์กรร่วมแรง ร่วมใจและรวมพลังกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ประเวศ วะสี (2544 : 71) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถทำให้คนในสังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (2544 : 2) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะมาช่วยประสานให้คนทั้งหลายรวมกัน ทั้งที่เป็นการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ดีงาม และไซมอน สมิทเบิร์กและทอมป์สัน (Simon, Smithburg and Thompson. 1971 : 41) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้

กลุ่มที่ 2 ให้ความหมายของผู้นำในลักษณะของผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ได้แก่ สัมมา รธนิธย์ (2553 : 17) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถชักจูง ชี้นำ สั่งการ มีอิทธิพลให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ เป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนทำให้องค์การหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้หรือไม่ในสภาวะสังคมโลกปัจจุบันที่แข่งขันสูง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ดี องค์การจึงจะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 30) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ ผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้ดลบันดาล (Inspier) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติการดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ และกมล รักสวน (2532 : 42) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งอานันท์ ปันยารชุน (2541 : 37) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม และฟีดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 18) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่สนับสนุน ส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี

กลุ่มที่ 3 ให้ความหมายของผู้นำในลักษณะของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ยอมรับ ยกย่อง นับถือจากผู้อื่น ได้แก่ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 : 8) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจจะโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ และดีนอกซ่า (Dejnozka. 1983 : 94) ที่ให้

ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม รวมทั้งเบนนิส และนานัส (Bennis and Nanus. 1985 : 215) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้ามายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ความหมายของผู้นำจากนักการศึกษา นักวิชาการและนักบริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนิยามความหมายของผู้นำไว้ดังนี้ ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สมาชิกทุกคนในองค์กรให้การยอมรับนับถือและยกให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามความต้องการของตนให้บรรลุผลเป้าหมาย สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกภายในองค์กร ริเริ่มและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 868) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะไว้ว่า ภาวะ หมายถึง ความมี ความเป็น ความปรากฏ ดังนั้น ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ ซึ่งนักการศึกษา นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ได้แก่ สัมมา รธนิธย์ (2553 : 13) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่น ให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 : 10) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง ให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล ส่วนชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 : 16) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อจะนำไปสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับคูนซ์และดอนเนล (Koontz and Donnell. 1959 : 56) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิด

ความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และทีด (Tead. 1936 : 65) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมที่มีอิทธิพลทำให้คนร่วมมือกันทำงานของผู้นำเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งคนที่ร่วมมือกันทำงานเหล่านั้น เห็นว่าเป็นความปรารถนาของเขา รวมทั้งเทอร์รี่ (Terry. 1960 : 125) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และแทนเนนเบิร์ม เวชเลอร์และแมสซาริค (Tannenbaum, Weschler and Massarik. 1959 : 134) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลของผู้นำในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยตรง โดยยกเว้นกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง นอกจากนี้โบวี่และคณะ (Bovee and Others. 1993 : 468) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตรหรือการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และต่อวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับพลังเกท และแอทเนอร์ (Plunkett and Attner. 1997 : 61) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคล หรือกลุ่มกำหนดเป้าหมายและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้ใช้อิทธิพลเต็มใจปรารถนา รวมทั้งดาฟท์ (Daff. 1999 : 5) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสต๊อกดิล (Stogdill. 1950 : 3) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมของผู้นำในการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2543 : 462) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การจูงใจสมาชิกในองค์กรให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อกลไกและวัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำต้องอาศัยการจูงใจ บุคคลจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำ เว้นแต่เขาจะสามารถจูงใจผู้อื่นได้ ผู้นำที่มีเหตุผลในระดับใดระดับหนึ่งจะเป็นผู้นำที่มีอำนาจ อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลให้ทำงานได้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่งที่ผู้นำพึงเรียนรู้และพัฒนาได้

นอกจากความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นแล้ว ยังมีนักการศึกษา นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะ

ของการจูงใจ ได้แก่ ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 303) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ สอดคล้องกับวิเชียร วิทยอุดม (2550 : 2) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคคลที่แสดงออกจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จ และริชาร์ดและกรีนโลว (Richard and Greenlow. 1961 : 123) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความพยายามของบุคคลที่จะชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคลอื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งรวมทั้งดูบริน (DuBrin. 1998 : 2) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น รวมทั้งการให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และยูคล์ (Yukl. 2001 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่สามารถจูงใจและโน้มน้าวสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ความหมายของผู้นำจากนักการศึกษา นักวิชาการและนักบริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนิยามความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่สามารถใช้กระบวนการโน้มน้าว ชักจูง และใช้อิทธิพลของตนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องมีความสามารถและทักษะ 4 ประการ คูนซ์และเวย์ริช (Koontz and Weihrich. 1988 : 121) ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถและทักษะในการใช้อำนาจ เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น ๆ กระทำตาม

2. ความสามารถและทักษะในการทำความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์ และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

3. ความสามารถและทักษะในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ

4. ความสามารถและทักษะในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำนั้น นักปราชญ์ นักการศึกษาและนักวิชาการแต่ละคนต่างก็ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำตามแนวคิดของตนเอง ตามความถนัดของตนเอง หรือตามความสนใจของตนเองแล้วสรุปผลการศึกษาไว้ เช่น กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg and Baron. 1999 : 447 - 463) ได้สรุปผลการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะทางกายภาพของผู้นำ (The Great Person Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะพิเศษซึ่งเกื้อกูลให้ประสบความสำเร็จ เช่น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักมีร่างกายสูงใหญ่ ร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษดังกล่าวนี้เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรม (Leadership Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับการกระทำของผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมทุก ๆ พฤติกรรมของผู้นำเป็นต้นกำเนิดของภาวะผู้นำ

3. ทฤษฎีผู้นำและผู้ตาม (Leaders and Follower Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าผู้นำต้องมีผู้ตาม ถ้าปราศจากผู้ตามก็จะไม่มีผู้นำ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Leadership Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าผู้นำจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่สามารถมองอนาคตได้อย่างชัดเจน และสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้นำที่สามารถนำได้ในทุก ๆ สถานการณ์เหนือกว่าผู้อื่น

ส่วนภารดี อนันต์นาวี (2551 : 83 - 85) ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนำและผู้ภาวะผู้นำขององค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างมีจุดเน้นและทฤษฎีที่โดดเด่นเป็นของกลุ่มตัวเองโดยเฉพาะ ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) กลุ่มนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ เป็นต้น กลุ่มนี้เป็นกลุ่มแรกที่พยายามแสวงหาคำตอบว่า ผู้นำคือใครและมีคุณลักษณะอย่างไร

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) กลุ่มนี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมา โดยพยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำที่ดีต้องมีพฤติกรรมอย่างไร

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Approach) กลุ่มนี้มุ่งเน้นการศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ กลุ่มนี้พยายามแสวงหาคำตอบว่าผู้นำจะต้องเรียนรู้ในสถานการณ์อะไรบ้างเพื่อที่จะสามารถนำผู้อื่นได้

ทฤษฎีทั้งสามกลุ่มมีการพัฒนาการต่อเนื่องกันมา โดยกลุ่มแรกเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นก่อน ซึ่งสามารถนับย้อนกลับไปตั้งแต่สมัยกรีกจนถึงช่วงทศวรรษที่ 1940 กลุ่มที่สองเกิดขึ้นในช่วงประมาณปลายทศวรรษที่ 1940 ถึงช่วงทศวรรษที่ 1960 และกลุ่มสุดท้ายเกิดขึ้นในช่วงประมาณปลายทศวรรษที่ 1960 ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 พัฒนาการทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
ที่มา : ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 85)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

แนวความคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งอาจจะได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ นักวิชาการในกลุ่มนี้จึงได้พยายามศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำ เพื่อนำไปสรุปเป็นทฤษฎี เช่น อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีกเชื่อว่าความเป็นผู้นำของบุคคลเริ่มต้นตั้งแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ โดยมุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะทางกายและจิตใจของผู้นำ เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ โดยจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (ธร สุนทรายุทธ. 2551 : 326)

1. ลักษณะของด้านร่างกาย หมายถึง รูปร่าง ความสง่างาม น้ำหนัก แววตา ซึ่งจะพบว่าลักษณะดังกล่าวมักจะปรากฏให้เห็นในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะทางด้านสติปัญญา หมายถึง ความฉลาด ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา พบว่า สติปัญญามีความสัมพันธ์กับความเป็นภาวะผู้นำ จึงให้การยกย่องและยอมรับผู้มีลักษณะทางด้านสติปัญญาสูงกว่าบุคคลอื่นในกลุ่ม

3. ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ความมีมนุษยสัมพันธ์ การเข้าสังคม การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น นิสัยและความประพฤติดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รวมทั้งความมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ซึ่งพบว่าคุณลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นในตัวผู้นำมากกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป

พรนพ พุกพันธ์ (2544 : 69) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีดังนี้

1. เป็นผู้มีสติปัญญาดีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในทางสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณดี (Judgment) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่มและนำมาปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
3. คำนึงถึงขวัญของกลุ่ม
4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้ตาม
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well-balance) คือมีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา
6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic Man)
7. ต้องมีอำนาจ (Power)

สต๊อกดิล (Stogdill. 1950 : 1 - 14) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำ โดยจำแนกองค์ประกอบเกี่ยวกับผู้นำได้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถ มีความเฉลียวฉลาด แคล่วคล่อง การคิดคำนึง และการตัดสินใจที่ดี
2. ประสบผลสำเร็จเป็นผู้มีความรู้ดี
3. มีความรับผิดชอบ เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเองสูง
4. มีความสามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมมือทำงานและมีอารมณ์ขัน
5. มีฐานะทางสังคมที่ดี เป็นคนกว้างขวาง

การศึกษาตามแนวคิดนี้ไม่มีคุณลักษณะผู้นำที่แน่นอนตายตัว มีมากบ้างน้อยบ้างตามความเห็นของผู้ศึกษา อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ยังมีประโยชน์อยู่บ้าง ทำให้ทราบคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นของผู้นำ

ยูคล์ (Yukl. 1989 : 176 ; อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ. 2551 : 328 - 329) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำและทักษะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จแล้วสรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้

คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ มี 13 ประการ ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
2. มีความรู้สึกไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง

3. มีความกระตือรือร้นและมุ่งสู่ความสำเร็จ
4. เป็นผู้รักษาผลประโยชน์
5. ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย
6. การตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. มีอิสระในการคิดและทำ
8. การสร้างจุดเด่น
9. มีความมุ่งมั่น
10. ความมีชีวิตชีวา
11. ความเชื่อมั่นตนเอง
12. ความอดทนต่อความเครียด
13. ความพึงพอใจที่จะรับผิดชอบ

ทักษะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ มี 9 ประการ ประกอบด้วย

1. ทักษะทางสติปัญญา
2. ทักษะทางความคิด
3. ทักษะทางความคิดริเริ่ม
4. ทักษะทางการพูด มีไหวพริบ
5. ทักษะทางการพูด
6. ทักษะทางความรู้ความเข้าใจในงาน
7. ทักษะความสามารถในการบริหารงาน
8. ทักษะทางการชี้ชวน
9. ทักษะทางสังคม

คูซ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner. 2002 : 21) ได้ศึกษาและสรุปคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำไว้ 20 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความซื่อสัตย์ (Honest)
2. มองการณ์ไกล (Forward Looking)
3. มีความสามารถในการดลใจ (Inspiring)
4. มีศักยภาพในการทำงาน (Competent)
5. มีจิตใจเป็นธรรม (Fair-Minded)
6. ให้การสนับสนุน (Supportive)
7. ใจกว้าง (Board-Mind)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. มีความเฉลียวฉลาด (Intelligent)
9. มีความกล้าหาญ (Courageous)
10. เป็นที่พึ่งได้ (Dependent)
11. มีความตรงไปตรงมา (Straightforward)
12. ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ (Cooperative)
13. มีจินตนาการ (Imagination)
14. เอาใจใส่บุคคลอื่น (Caring)
15. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Deter Minded)
16. มีความทะเยอทะยาน (Ambitious)
17. มีความจงรักภักดี (Loyalty)
18. มีวุฒิภาวะ (Mature)
19. ควบคุมตนเองได้ (Self-Control)
20. อิสระเป็นตัวของตัวเอง (Independent)

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นการศึกษาลักษณะเฉพาะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ผู้นำที่ดีจะต้องมีขีดความสามารถและศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและด้านบุคลิกภาพที่เหนือกว่าบุคคลอื่น สร้างความมั่นใจ ความพึงพอใจแก่สังคม ส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำตามแนวคิดทางนี้มีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น บางกลุ่มเชื่อว่าลักษณะทั้งห้าของคนหรือที่เรียกกันว่า โหงวเฮ้ง หรือนรลักษณ์ห้าประการ ได้แก่ หู ตา จมูก ปาก และคิ้ว เพราะเชื่อว่าจะบ่งบอกอุปนิสัยของผู้นำได้ แต่ไม่สามารถระบุได้ว่าลักษณะที่ผู้นำที่แท้จริงต้องมีอะไรบ้าง เป็นเพียงแต่แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาที่น่าจะมีในตัวผู้นำ ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาแนวทางอื่น ๆ เช่น ด้านพฤติกรรมและสถานการณ์ผู้นำ (Yukl. 1981 : 69)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

เนื่องจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำมีปัญหาบางประการทำให้นักวิชาการในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 เริ่มเบนความสนใจมาศึกษาพฤติกรรมผู้นำ นั้นคือศึกษาดูว่าผู้นำทำหรือแสดงพฤติกรรมอะไรออกมาจริง ๆ แทนที่จะพยายามค้นหาคุณลักษณะภายนอกของผู้นำ ดังที่ทฤษฎีคุณลักษณะเคยศึกษาไว้ นักวิชาการในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำพยายามศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

พฤติกรรมของผู้นำในหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเบื้องต้น 2 ประการ คือ (ภารดี อนันต์นาวี. 2551 : 86 - 87)

1. พยายามค้นหาว่าพฤติกรรมของผู้นำมีอะไรบ้าง

2. พฤติกรรมแบบไหนมีประสิทธิผลดีที่สุด คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและแสดงผลงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพมากที่สุด ทฤษฎีต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ต่างมีจุดมุ่งหมายทั้งสองข้อดังกล่าวรวมอยู่ด้วย

แนวคิดนี้มุ่งศึกษาแบบฉบับพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อค้นหาว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะใช้แบบฉบับพฤติกรรมการนำอย่างไร เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำนี้ได้มีการศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำในองค์กรตลอดมา เพื่อค้นหาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโอที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ในปี ค.ศ.1930 พบว่าผู้นำมี 3 แบบ คือ

1. แบบเผด็จการ หรืออัตตนิยม ผู้นำแบบเผด็จการมีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก รวบอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยเป็นผู้สั่งการให้พนักงานนำไปปฏิบัติ มีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กำหนดการทำงานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการลงโทษหากพนักงานฝ่าฝืนหรือทำความผิด ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในตัวผู้นำ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีเสรีภาพเต็มที่ โดยผู้นำจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องไม่มีบทบาทมากนัก เป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่าง ๆ เท่านั้น ทำให้บางครั้งพนักงานไม่สามารถหาข้อสรุปได้และอาจเกิดความขัดแย้งกัน

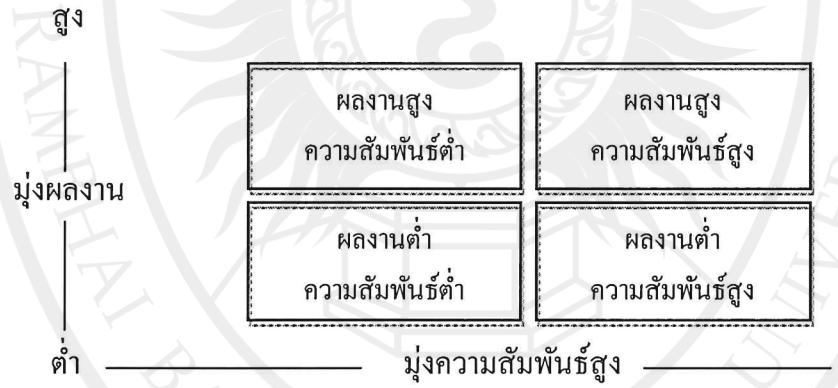
ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ

มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปี ค.ศ.1940 โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire : LBDQ) ที่พัฒนาและปรับปรุงจากต้นฉบับโดยเฮมฟิลและคูนส์ (Hemphill and Coons. 1950 ; Citing Hoy and Miskel. 1991 : 262) ในปี ค.ศ.1950 และพัฒนาอีกครั้งในปี ค.ศ.1952 โดยฮัลพินและไวเนอร์ (Halpin and Winer. 1952 ; Citing Hoy and Miskel. 1991 : 262) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ใช้วัดพฤติกรรมผู้นำโดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 โครงสร้างพื้นฐานขององค์การ เป็นการสอบถามถึงพฤติกรรมของผู้นำในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสาขาย่อย แบบแผนขององค์การ ช่องทางในการสื่อสาร และวิธีการปฏิบัติงาน การกำหนดบทบาทของพนักงานด้วย ผู้นำมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของพนักงานไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและสำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นผู้นำที่มีความสามารถและมีบทบาทต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นทางการ โดยพยายามกำหนดช่องการสื่อสารที่ดีและแนวทางการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งในมิตินี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นมิติที่มุ่งผลงาน

มิติที่ 2 ปฏิสัมพันธ์ภายในองค์การ เป็นการสอบถามพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นกันเอง ความจริงใจ ความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็น รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน การเอาใจใส่ห่วงใยความเป็นอยู่ การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ซึ่งในมิตินี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นมิติที่มุ่งความสัมพันธ์

จากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอทั้งสองมิติ สามารถสรุปเป็นแบบพฤติกรรมผู้นำได้ 4 แบบ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แบบพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ
ที่มา : Hoy and Miskel (1991 : 264)

ภาพประกอบ 5 แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติเป็นอิสระต่อกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้นำที่ได้คะแนนที่สูงในมิติหนึ่งไม่จำเป็นต้องได้คะแนนต่ำในอีกมิติหนึ่ง ผู้นำบางคนมีลักษณะมุ่งความสัมพันธ์และมุ่งผลงานด้วยจึงเร่งกลุ่มทำงาน ในขณะที่ผู้นำบางคนแสดงพฤติกรรมสูงทั้งสองมิติ ขณะที่อาจมีบางคนแสดงพฤติกรรมน้อยทั้งสองมิติได้เช่นกัน ในอัตราส่วนและปริมาณต่าง ๆ กัน ซึ่งสามารถนำพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติมาสร้างเป็นแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมได้ 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับเป้าหมายขององค์การให้สูงขึ้นตลอดเวลา มีพฤติกรรมมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกภาคส่วนในองค์การ สร้างความร่วมมือในการทำงานและการตัดสินใจร่วมกันของผู้ร่วมงาน จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและพัฒนางานไปพร้อมกัน ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายในระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และผู้ร่วมงานทุกคนมีความสุขในการทำงานภายใต้บรรยากาศของการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย และเป็นกันเอง

แบบที่ 2 ภาวะผู้นำสั่งการ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับเป้าหมายขององค์การให้สูงขึ้นตลอดเวลา มีพฤติกรรมมุ่งสร้างแนวคิดและกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงอยู่เสมอ มีการติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้ร่วมงานที่มีความชัดเจนและเป็นระบบกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงานไปพร้อมกัน ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายในระดับสูง แต่จะขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

แบบที่ 3 ภาวะผู้นำแบบกัลยาณมิตร ผู้นำเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีพฤติกรรมมุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันให้ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันในการทำงาน แต่ไม่มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับเป้าหมายขององค์การให้สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การมีความสุขในการทำงานภายใต้บรรยากาศของการทำงานที่อบอุ่น ปลอดภัย และเป็นกันเอง แต่ผลสัมฤทธิ์ขององค์การอยู่ในระดับบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามปกติ

แบบที่ 4 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย ผู้นำเป็นผู้ที่ให้อิสระและความสะดวกสบายในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน ไม่มีความคิดที่จะยกระดับเป้าหมายขององค์การให้สูงขึ้น ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายในระดับต่ำลงอย่างต่อเนื่อง และผู้ร่วมงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัว

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ พบว่าสมาชิกของกลุ่มต้องการผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์เป็นหลักแล้วผู้ร่วมงานจะมีการเปลี่ยนแปลงงานน้อยมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ในทางกลับกันถ้าผู้นำมุ่งผลงานเป็นหลักผู้ร่วมงานจะมีความคับข้องใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

ศูนย์การวิจัยเชิงสำรวจของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ในขั้นแรกได้ทำการศึกษากับองค์การภาคธุรกิจ และองค์การด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ บริษัทประกันภัย โรงงานอุตสาหกรรม และธนาคาร ต่อมาได้ทำการศึกษากับโรงพยาบาล องค์การของรัฐบาล และองค์การมหาชน ลิเคิร์ท (Likert. 1961, 1967 : 264) โดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยเพื่อจัดกลุ่มคุณลักษณะพิเศษของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและเกณฑ์ประสิทธิผล

ของงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงานอยู่เสมอ จำนวนผลผลิต และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และการวัดการทำงานของกลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำที่ทำให้เกิดผลที่แตกต่างกันในการจัดการ โดยกำหนดแบบภาวะผู้นำออกเป็นสองแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ แคทซ์ แมคโคบี้ และเมาซ์ (Katz, Maccoby and Mouse. 1950 ; Citing Hoy and Miskel. 1991 : 268) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลงานนั้น ผู้นำจะมุ่งเน้นพันธกิจหรืองานที่ต้องทำและเทคนิค วิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาแผนและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์นั้นผู้นำจะเชื่อมั่น ให้ความสำคัญ และมอบหมายให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยกัน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างสรรค์ สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำและผู้ร่วมงานตั้งเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงาน โดยเริ่มจากการปรับความคิดรวบยอดที่เป็นเป้าหมายอย่างต่อเนื่องของกิจกรรม การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงถึงมิติของแบบภาวะผู้นำทั้งสองมิติที่เป็นอิสระต่อกัน

จากการศึกษาและทดลองหลายรูปแบบและหลายวิธีการสามารถสรุปพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงได้ 3 กลุ่มของพฤติกรรมดังต่อไปนี้ (Vroom. 1976 : 1532)

1. ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงนั้นจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนทั้งในและนอกองค์การ พร้อมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างให้ผู้ร่วมงานรับรู้ในศักยภาพของตนเอง

2. ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงนั้นจะใช้วิธีการนิเทศงานและการตัดสินโดยกระบวนการกลุ่ม จะไม่ใช้วิธีดำเนินการแบบตัวต่อตัว และมุ่งเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันมากกว่าที่จะมุ่งเน้นที่ประสิทธิผลขององค์การเพียงอย่างเดียว

3. ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงนั้นจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาเป้าหมายความสำเร็จของงานให้สูงขึ้นตลอดเวลา มากกว่าที่จะชื่นชมกับความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี

ในทศวรรษที่ 1920 แมกซ์วีเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership Theory) เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947

ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำเชิงบารมี เนื่องจากในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก และผู้บริหารองค์การในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่า มีความต้องการและจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง (Yukl and Fleet. 1992 : 173 - 187)

เฮาส์ (House. 1977 : 118 - 119 ; Citing Muchinsky. 1997 : 374) ได้เสนอทฤษฎีที่ชี้ว่าผู้นำเชิงบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับโดยปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีนี้ระบุถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือคนธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิงบารมีจะประกอบด้วย

1. การสร้างภาพความประทับใจให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันให้ผู้ตาม
3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

นอกจากนี้ผู้นำเชิงบารมีจะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคต ทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น และผู้นำจะแสดงตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นรูปแบบทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม (Behavior Modeling) และหากมีความจำเป็นผู้นำก็จะแสดงออกเพื่อกระตุ้นจูงใจผู้ตามความเหมาะสมด้วย

คอนเกอร์ และคานันโก (Conger and Kanungo.1987 : 637 - 647 ; Citing Yukl and Fleet. 1992 : 241 - 243) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีโดยยึดสมมติฐานที่ว่าผู้นำเชิงบารมีนั้นเป็นปรากฏการณ์แบบการเสริมสร้าง คือ ผู้ตามจะเป็นผู้เสริมสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับผู้นำโดยนำมาจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและผลจากพฤติกรรมนั้น พฤติกรรมเหล่านั้นประกอบด้วย

1. การกระตุ้นแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิมอย่างมาก แต่อยู่ในอัตราที่ผู้ตามยังสามารถรับได้

2. การนำตัวเข้าแลก หรือเสี่ยงกับการสูญเสียสถานะทางการเงินหรือสมาชิกภาพในองค์การเพื่อแนวคิดที่ตนมุ่งหวัง

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. ดำเนินการที่ในสภาพปกติมักจะไม่ทำกัน เพื่อให้บรรลุในแนวคิดที่มีความแตกต่างจากแนวคิดเดิม

นอกจากนี้ยังมีคุณลักษณะพิเศษที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำเชิงบารมี ประกอบด้วย

1. ความมั่นใจในตนเอง
2. ทักษะการจัดการในการสร้างความประทับใจ
3. ความสามารถในการรู้คิด ประเมินสถานการณ์และโอกาส รวมทั้งข้อจำกัด
4. มีความรู้สึกไวทางสังคมและมีความเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)

ในความต้องการและค่านิยมของผู้ตาม ผู้นำเชิงบารมีมักเกิดขึ้นเมื่อมีวิกฤตการณ์ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้น ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือคนธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเบิร์น (Burns. 1978 : 4 ; Citing Muchinsky. 1997 : 374) ได้อธิบายคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงบารมีไว้ว่า เป็นภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความพิเศษไม่เหมือนกับคนทั่วไป โดยผู้ตามจะมีความเชื่อมั่น เคารพและบูชาในตัวผู้นำในลักษณะเป็นวีรบุรุษเหนือมนุษย์หรือเทพ สอดคล้องกับคอนเกอร์ (Conger. 1989 : 17 - 18 ; Citing Muchinsky. 1997 : 374 - 375) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมีของผู้นำนั้น ผู้นำอาจมีคุณลักษณะเชิงบารมีหรือบุคลิกภาพพิเศษ เช่น ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจากผู้นำประเมินตนเองสูงเกินไป และการไม่ยินดีที่จะหารือหรือยอมรับคำแนะนำจากคนอื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งพาผู้นำ และอาจเป็นการบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ และแบส (Bass. 1985 : 35 - 51) ได้ระบุว่าข้อจำกัดบางประการของผู้นำเชิงบารมี และได้แนะนำให้ขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความมีบารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย โดยแบสเสนอว่า ผู้นำเชิงบารมีมักจะเกิดในที่ที่มีการใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤติการณ์ และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อเดิมของผู้นำแบบนี้ ซึ่งต่อมาในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1991 : 15 ; Citing Bass. 1999 : 12) ใช้คำว่าการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่าการสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึงการมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ซึ่งแบสให้เหตุผลในการใช้คำว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่าการสร้างบารมี เนื่องจาก 1) การสร้างบารมี เป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลองซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมีมีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และการเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงเทียม เช่น ฮิตเลอร์ (Hitler) มุสโสลินี (Mussolini) 3) สำหรับผู้วิจัยบางคน เช่น เฮาส์ (House. 1995 : 132 - 157 ; Citing Bass. 1999 : 12) คอนเกอร์ และคานันโก (Conger and Kanungo. 1988 : 474 ; Citing Bass. 1999 : 12) กล่าวว่า การสร้างบารมี คือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในการฝึกอบรมและในวัตถุประสงค์การวิจัยของแบส จึงใช้คำว่าภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แทนคำว่า ภาวะผู้นำเชิงบารมี

หลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีแล้ว ได้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ที่ได้มีการกล่าวถึง คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น ในปี ค.ศ.1978 และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ในปี ค.ศ.1999 และทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนมากมาย รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำตามทฤษฎีด้วย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น

เบิร์น (Burns. 1978 : 4) เป็นบุคคลแรกที่เสนอกระบวนทัศน์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนเริ่มต้นใช้ชื่อเรียกว่า ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Transforming Leadership) โดยอธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับที่กว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns' s Theory of Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ความกลัว ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจากตัวตนในทุก ๆ วัน (Everyday Selves) ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (Better Selves) เบิร์นมีแนวความคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจมีการแสดงออกโดยผู้ใดในองค์กรในทุกตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามและอาจเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ ซึ่งเบิร์น (Burns. 1978 : 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกัน ในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยพลังอำนาจที่ถูกยกขึ้นโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะสามารถดำเนินการทำให้

จุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนบรรลุผลความสำเร็จตามเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงได้ดังที่ตั้งใจ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น ได้อธิบายความหมายที่เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ (Burns. 1978 : 25 - 26)

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดมั่นค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ สิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้เกิดความไม่พอใจต่อสภาพเดิม ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม ตามลำดับความต้องการของมาสโลว์ และระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์ก จึงดำเนินการการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงสุด

สภาวะผู้นำทั้ง 3 ลักษณะตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์นจะมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส

แบส (Bass. 1985 : 11) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความสามารถของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจ

ของตนเองผ่านทางการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะเชิงอุดมการณ์ของผู้ตาม ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจการแห่งตน ความรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่าผู้นำทั่ว ๆ ไป ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ถูกจำกัดพฤติกรรมอยู่เฉพาะการรับรู้ของผู้ตามเท่านั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ หรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้น เสียใหม่มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงาน

แบส (Bass. 1985 : 24 - 25) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการอธิบาย กระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและวัฒนธรรมในองค์การ และได้วิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบบารมี (Charismatic) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบแลกเปลี่ยน (Transactional) โดยนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสองแบบในแง่ของ ผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนัก ในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น โดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจตนเอง ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตาม มีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำและได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก หรือที่เรียกว่า ได้ผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย (Performance Beyond Expectations) แบสเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) เขาเห็นว่าบารมีเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะทำให้ผู้ตามที่อ่อนแอ และต้องคอยพึ่งพาผู้นำให้มีความเข้มแข็งและ พึ่งตนเองได้ และสร้างความจงรักภักดีของผู้ตามที่มีต่อผู้นำมากกว่าการสร้างความผูกพัน ในด้าน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น แบสให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแนวทาง ที่กว้างกว่าการจูงใจโดยใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้ผู้ตามมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น เท่านั้น แต่ให้นิยามในลักษณะที่เป็นการจูงใจด้วยแรงจูงใจภายในของผู้ตามเอง และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้น แยกจากกัน แบสยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบในแต่สถานการณ์ หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมสำคัญ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ โดยผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูอย่างสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ตามและองค์การ มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำ มีวิสัยทัศน์ละจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำสร้างความมั่นใจ และทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้ตามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองและความเคารพในตนเอง ผู้นำมีอิทธิพลในตนเองและบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้นำประพฤติปฏิบัติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานต่อผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวกที่ทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน อุทิศตัวในการทำงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ทำให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองต่อเป้าหมายในระยะยาว สร้างแรงบันดาลให้ผู้ตามโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่พบได้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในองค์การ ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา การเผชิญสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยแนวคิดแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลที่แตกต่างจากความคิดเดิม ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้น

ในองค์การเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้บริหารพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของทุกคน ผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ตาม ในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามทุกคน เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของผู้ตามเพื่อความสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ให้โอกาสผู้ตามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการจัดการโดยเดินดูรอบ ๆ มีความเป็นกันเองกับผู้ตาม เอาใจใส่ต่อความกังวลของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ คอยดูแลให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัย

ทัศวรรณ คำทองสุข (2550 : 5, 93 - 95, 113 - 170) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยปี พ.ศ. 2543-2550 จำนวน 263 เรื่อง ตามแนวคิดของกล้าส (Glass) และฮันเตอร์ (Hunter) ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism) ทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligence) ทฤษฎีสนุกดี (SANUKDEE) แนวคิดของทิศนา แขมมณี และพิมพันธ์ เดชะคุปต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลักษณะและปริมาณงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เพื่อวิเคราะห์ลักษณะและความแตกต่างของขนาดอิทธิพลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย วิเคราะห์เนื้อหาของผลงานวิจัยทางด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติบรรยายแยกการวิเคราะห์ระดับเล่มงานวิจัย และระดับชุดการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของค่าขนาดอิทธิพล ระดับเล่มงานวิจัยและระดับชุดการทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ขนาดอิทธิพล

ตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยตามระดับเล่มวิจัยและระดับชุดการทดสอบสมมุติฐาน วิเคราะห์เนื้อหาใช้วิธีการจัดกลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกันจัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน แยกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ตามหลักสูตรบูรณาการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลและการวิเคราะห์เนื้อหาสังเคราะห์ รวมเป็นองค์ความรู้ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า 1) ปริมาณงานวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการทั้ง 5 มหาวิทยาลัย พบว่า ปีที่ทำวิจัยสำเร็จอยู่ในช่วงปีพ.ศ. 2546 พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2549 สถาบันที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนสาขาวิชาที่ผลิตงานวิจัยมากที่สุด คือ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ลักษณะเนื้อหาการวิจัยใช้รูปแบบการบูรณาการทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่บูรณาการครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้ทฤษฎี Constructivism เป็นหลักในการศึกษาสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ วิธีการที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิจัยเชิงทดลองที่ไม่มีการจัดดำเนินการแบบสุ่มและไม่มีกลุ่มควบคุมงานวิจัยเชิงผสมผสาน ใช้แบบแผนการวิจัยโดยใช้ปริมาณเป็นหลักคุณภาพเป็นรอง ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการศึกษาแบบ Single Study เป็นส่วนใหญ่ 2) ผลการวิเคราะห์ลักษณะและความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพล ตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ทำให้ค่าขนาดอิทธิพลแตกต่างกันมีทั้งหมด 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรประเภทตัวแปรตามตัวแปรสื่อ และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ตัวแปรแบบแผนการวิจัย ตัวแปรจำนวนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรเครื่องมือวัดตัวแปรอิสระ 3) ผลการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่ารูปแบบการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สอดแทรกเนื้อหาวิชาที่เรียนเข้ากับชีวิตจริง รูปแบบการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่เรียนกับการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ 4) ผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้บูรณาการครบทุกช่วงชั้น กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาสอดแทรกกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นมากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ บูรณาการในระดับช่วงชั้นที่ 1 - 3 โดยรูปแบบการบูรณาการแบบคู่ขนาน บูรณาการ 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์กับวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบพหุวิทยาการ กำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นแกนกลาง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

นฤมล มากหมื่นไวย์ (2550 : 4, 37, 82 - 84) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2542-2548 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2542-2548 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย และข้อค้นพบของงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะกับงานวิจัยที่เป็นปริญญานิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 เรื่อง ปรากฏผลดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย พบว่าลักษณะของงานวิจัยส่วนมากเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และภาพรวมของวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์วิธีดำเนินการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าการทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ข้อค้นพบของงานวิจัย พบว่างานวิจัยใช้แบบภาวะผู้นำหลายแบบ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ขนาดของสถานศึกษา และสังกัดของสถานศึกษา

ยุพาพรรณ จงพิพัฒนสุข(2550 : 3, 43, 62 - 70) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2544-2548 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัย ด้านการบริหารงานวิชาการของของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2544-2548 ประชากรคือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 เรื่อง โดยใช้แบบสำรวจงานวิจัยในการสังเคราะห์งานวิจัยปรากฏผลดังนี้ สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการพบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาในการปฏิบัติงาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนบทบาทและพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน สำหรับการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการของครูอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ

อยู่ในระดับมาก โดยผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

สุภาวดี ชัยดวงศรี (2550 : 3, 39 - 40, 60 - 72) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสาขาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2544-2548 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสาขาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2544-2548 ประชากร ได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของสาขาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2544-2548 จำนวน 45 ฉบับ โดยใช้แบบสำรวจรายงานการวิจัยปรากฏผลดังนี้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการวางแผนด้านบุคลากรมากที่สุด มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติในระดับมากในโรงเรียนทุกขนาด และมีปัญหาในระดับมากเช่นกัน ปัญหาที่สำคัญ คือ โรงเรียนขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีอายุต่างกันหรืออยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการได้รับการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานไม่มีปรากฏอยู่ในรายงานการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะด้วยวิธีการปริทัศน์งานวิจัย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อค้นพบจากการสรุปผลการวิจัยของงานวิจัยแต่ละเรื่องแล้วนำมาสรุปเป็นผลรวมของทุกเรื่อง มีอยู่เพียงเรื่องเดียวที่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์อภิมานซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษาความแตกต่าง

ถาวร งานยางหวาย (2544 : 32 - 37, 54 - 56) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี จำนวน 354 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน และครู 175 คน เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 49 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤติยา ใจหลัก ฟริตช์เจอรัลด์ (2551 : 67 - 72, 95 - 97) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ปีการศึกษา 2549 จำนวน 251 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เครื่องมือวิจัยมี 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุทัยวรรณ ฝอยหิรัญ (2551 : 52 - 56, 74 - 76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 85 คน และครู 370 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ทำงาน 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 3) เป็นคำถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที (t-test) และค่าการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ศิวิไล ใจหาญ (2552 : 53 - 56, 76 - 78) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 317คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่ถามเกี่ยวกับเพศและขนาดโรงเรียน และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาชายและหญิง มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553 : 88 - 93, 112 - 113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 288 คน ที่คัดเลือกด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 56 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 3) คำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริชาต เพชรแหน (2553 : 32 - 36, 56 - 59) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและประเภทโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 322 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และประเภทโรงเรียน และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่อยู่ในโรงเรียนประเภทต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สุวรรณี เชยสมบัติ (2554 : 33 - 37, 66 - 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และกลุ่มเครือข่ายกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 148 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การบริหาร ขนาดโรงเรียนและกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที (t-test) และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกับประสบการณ์น้อยไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางไม่แตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนต่างกลุ่มเครือข่ายกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการทดสอบรายคู่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มขลุงสัมพันธ์กับกลุ่มขลุงบูรพา และผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มขลุงสัมพันธ์กับกลุ่มเวฬุวัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเวฬุวันกับกลุ่มขลุงบูรพาไม่แตกต่างกัน

มนตรี วรสิงห์ (2549 : 40 - 44, 59 - 61) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 301 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และขนาดกลางกับขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

ศราวุธ ไชยพันธ์ (2555 : 40 - 46, 59 - 63) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์อำนวยการเครือข่ายกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 123 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ที่สอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร และขนาดโรงเรียน และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยกับประสบการณ์มากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิทิพ ทิพโม (2555 : 61 - 64, 84 - 88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรีจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 60 คน ครู 150 คน และผู้ปกครอง 165 คน ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2551 รวม 375 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 52 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารครูและผู้ปกครองอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองไม่แตกต่างกัน 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครูและผู้ปกครองที่มีวิทยฐานะต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัษฎาวุธ ประเสริฐผล (2555 : 77 - 81, 107 - 112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์สอนของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 260 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการถามเกี่ยวกับประสบการณ์สอนของครู และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงรายข้อ (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ไม่มีรายงานการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีประสบการณ์น้อยกับประสบการณ์มาก มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สักรินทร์ ทองศรี (2557 : 40 - 46, 67 - 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีผู้บริหารสถานศึกษาสตรีปีการศึกษา 2556 จำนวน 165 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอนของครู และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และ 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ไม่แตกต่างกัน

สุจิตรา สงคราม (2556 : 64 - 68, 85 - 88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 302 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยมี 2 ตอน คือ 1) เป็นแบบตรวจสอบรายการ ที่ถามเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน 2) เป็นแบบวัดการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการใช้ภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงสุดา ยะฮาด (2559 : 46 - 50, 68 - 69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประเภทและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสถานศึกษาในเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 140 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับประเภทและขนาดของโรงเรียน และ 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

รัชรีย์ อ่อนสร้อย (2559 : 55 - 62, 88 - 92) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู

และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง การเข้ารับการอบรม ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และที่ตั้งสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 329 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 66 คน และครู 263 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) เป็นแบบตรวจสอบรายการที่สอบถามเกี่ยวกับเพศอายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง การเข้ารับการอบรม ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และที่ตั้งสถานศึกษา 2) เป็นแบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที และค่าการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่าผู้บริหารและครูที่มีอายุ 30-40 ปี กับมากกว่า 40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครู ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันไม่แตกต่างกัน 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 7) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารกับครูไม่แตกต่างกัน 8) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีระดับการเข้ารับการอบรมต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า ผู้บริหารและครูที่เข้ารับการอบรมบ่อยครั้งกับบางครั้งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 10) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน และ 11) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในเขต 1 กับเขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษาในรูปแบบของการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับตัวแปร ที่มีลักษณะเป็นการจัดกลุ่มหรือเป็นการวัดตัวแปรในระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ตัวแปรต้นที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นคุณลักษณะของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การอบรม ส่วนตัวแปรที่เป็นคุณสมบัติของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาด ที่ตั้ง ประเภท กลุ่มเครือข่าย ส่วนใหญ่ศึกษากับตัวแปรต้นตั้งแต่สามถึงห้าตัวแปร ซึ่งเป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีบางเรื่องที่ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือการทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับของตัวแปรต้นนั้น พบว่าที่แตกต่างกันส่วนใหญ่เป็นประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกันบ้าง ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและอายุ และที่ไม่ค่อยแตกต่างกัน คือ เพศ ที่ตั้งของสถานศึกษาและสถานภาพการสมรส

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษาความสัมพันธ์

พูนสุข สุขประยูร (2549 : 32 - 36, 49 - 52) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ปีการศึกษา 2548 จำนวน 256 คน ซึ่งคัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยมี 3 ตอน คือ 1) แบบตรวจสอบรายการที่ถามขนาดของโรงเรียน 2) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .51 ถึง .86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และ 3) แบบวัดประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 21 ข้อ มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .49 ถึง .86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล

ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ ไชยสมบัติ (2550 : 51 - 54, 81 - 83) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 204 คน และครูผู้สอน จำนวน 204 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่คัดเลือกมาด้วยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และ 2) แบบวัดสถานภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำนวน 54 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.212 + .291\ X_3 + .205\ X_1 + .122\ X_4 + .111\ X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z = .333\ Z_3 + .219\ Z_1 + .165\ Z_4 + .158\ Z_6$

สุพิษ จุ้ยกลาง (2550 : 85 - 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพึงพอใจในการทำงานของครู พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 351 คน จาก 114 โรงเรียน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 2) แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมหวัง อาลัยญาติ (2551 : 39 - 42, 61 - 62) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 214 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 43 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 และ 2) แบบวัดผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งอรุณ บุตรสิงห์ (2552 : 67 - 73, 92 - 93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทราจำนวน 83 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ 2) แบบวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มะลิวรรณ์ ภูแช่มโชติ (2553 : 51 - 54, 81 - 83) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ปีการศึกษา 2551 รวม 267 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และ 2) แบบวัดสถานภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.002 + .271\ X_3 + .225\ X_1 + .132\ X_4 + .110\ X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $Z = .322\ Z_3 + .239\ Z_1 + .155\ Z_4 + .152\ Z_6$

กล้า พราหมณ์แก้ว (2554 : 67 - 77, 87 - 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาตามโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 328 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และ 2) แบบวัดประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกศสรินทร์ ตรีเดช (2554 : 30 - 35, 59 - 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พร้อมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 317 คน ที่คัดเลือกมาด้วยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และ 2) แบบวัดการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันค่าคงที่และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน คือ $Y = 2.81 + .28\ X^{**}$ และ $Z_Y = .37\ Z_X^{**}$

ศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554 : 75 - 81, 109 - 114) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 300 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น

2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และ 2) วัดสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติศักดิ์ ศรีทอง (2555 : 44 - 48, 74 - 79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 392 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยมีจำนวนแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และ 2) แบบวัดประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ คือ $Y = 1.42 + .65X$

ธวัชชัย สาครสิทธิศักดิ์ (2555 : 94 - 98, 127 - 128) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา และศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 295 คน เป็นผู้บริหาร 32 คน และครู 263 คน ที่คัดเลือก

มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 59 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และ 2) แบบวัดการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 2.42 + .22X_{10} + .19X_6$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_y = .24X_{10} + .21X_6$

เล็ก นักเบศร์ (2555 : 73 - 77, 96 - 97) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1ปีการศึกษา 2554 จำนวน 265 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ และ 2) แบบวัดประสิทธิผลของสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .99 + .30X_3 + .26X_1 + .19X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_y = .37X_3 + .28X_1 + .20X_4$

จิดาภา เทียนคำ (2556 : 77 - 84, 112 - 113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา 35 แห่ง รวม 140 คน

เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 92 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 และ 2) แบบวัดมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 53 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจษฎากรณ์ นันดิลก (2556 : 53 - 57, 80 - 83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลในการทำงานของครู และศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 254 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และ 2) แบบวัดประสิทธิผลในการทำงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.48 + .45X_1 + .22X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_Y = .51Z_{X1} + .29Z_{X4}$

ณัฐพิชา ชมชายผล (2556 : 78 - 86, 115 - 117) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 335 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น

2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และ 2) แบบวัดประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557 : 123 - 133, 115 - 117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการสอนของครูและประสิทธิภาพการสอนของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู พร้อมทั้งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ปีการศึกษา 2556 รวม 483 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เครื่องมือสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ และแบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และฉบับที่ 2 เครื่องมือสำหรับครู ประกอบด้วย แบบวัดพฤติกรรมการสอนของครู จำนวน 25 ข้อ และแบบวัดประสิทธิภาพการสอนของครู จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์พหุระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) พฤติกรรมการสอนของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรม

การสอนของครูส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สร้างสมการพยากรณ์ระดับครู คือ $Y= 4.39^{**} + .20^{**}X_{14} + .20^{**}X_{15} + .18^{**}X_{11} + .12^{**}X_{13} + .09^{**}X_{12}$ และสมการพยากรณ์ระดับผู้บริหาร คือ $X = 4.40^{**} + .25^{**}Z_{23} - .14^{*}Z_{25}$, $X_{11} = .17^{**} + .50^{**}Z_{21} - .61^{**}Z_{23}$ และ $X_{15} = .08^{**} + .38^{*}Z_{23}$

วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557 : 101 - 112, 136 - 138) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 88 คน และครู 302 คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ และ 2) แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัณญพัสตร์ กิจศิลป์ (2557 : 59 - 64, 85 - 87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 254 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64 และ 2) แบบวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากและ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.79 + .33X_3 + .17X_2 + .04X_1 + .01X_4$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_Y = .47Z_{X3} + .26Z_{X2} + .05Z_{X1} + .02Z_{X4}$

ปราณี เข็มทอง (2557 : 52 - 56, 58 - 69) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 318 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 2) แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพวรรณ ประกายสกุล (2557 : 59 - 63, 79 - 82) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 316 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยมีแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 และ 2) แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ไม่มีการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุพิน กระต่ายทอง (2557 : 74 - 80, 103 - 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 305 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 และ 2) แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุวดี แก้วสอน (2558 : 3, 76 - 82, 105) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งสร้างสมการณ์แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 74 คน เครื่องมือวิจัยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ 2) แบบวัดคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 26 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง 2) คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับดี 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมการพยากรณ์ Y = .163 + .968 X

สุปรัชญา ประดา (2558 : 122 - 126, 144 - 147) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 210 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ 2) แบบวัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวรรณรักษ์ ใหม่ตั๊ะ (2558 : 81 - 85, 108 - 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประชากรเป็นครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 118 คน เครื่องมือวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 และ 2) แบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .73 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรที่มีการวัดในระดับอันตรภาค (Interval Scale) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู ตัวแปรตัวที่สองที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นคุณลักษณะภายในของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการสอน สมรรถนะในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความต้องการในการพัฒนา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรที่เป็นคุณสมบัติของสถานศึกษา ได้แก่ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ คุณภาพผู้เรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่วนใหญ่ศึกษากับตัวแปรสองตัว ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวแปรที่ศึกษาร่วมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรที่ศึกษาร่วมส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูงมาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี