

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

นฤชิต วัฒนะจันทร์¹ อำนวยทองโปรง²

บุญมี เณรยอต³ ฤทธิไกร ตูลวรรธนะ⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของปัจจัยและภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล (3) ศึกษาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล และ (4) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 993 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าความถี่และร้อยละ, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, Simple Correlation และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และหาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมโดยใช้โปรแกรมลิสมเรล

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับของปัจจัยและภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลัง, ปัจจัยด้านคุณลักษณะ, ปัจจัยด้านสถานการณ์, ปัจจัยด้านพฤติกรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ และปัจจัยด้านภูมิหลัง (3) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี และรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวแปรภาวะผู้นำได้ร้อยละ 74.00 และ (4) ปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านคุณลักษณะมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ และพบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านภูมิหลังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

คำสำคัญ: โครงสร้างเชิงสาเหตุ; ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารการศึกษา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

นฤชิต วัฒนะจันทร์, อำนวย ทองโปรง, บุญมี เณรยอต, ฤทธิไกร ตูลวรรธนะ. (2565). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 184-195.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: narachitwatthanachan@hotmail.com

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

⁴ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

A Causal Structural Relationship Model of Factors Influencing the Leadership of Educational Administrators Under the Jurisdiction of Municipalities

Narachit Watthanachan¹ Amnuay Thongprong²

Boonmee Nenyod³ Rittigrai Tullawantana⁴

Abstract

This researcher has the following objectives: (1) to study the levels at which the factors are expressed and leadership (2) to study the relationship between these factors and the leadership (3) to study a causal structural relationship model of the factors and leadership and (4) to study the direct and indirect influences of factors exerting effects on the leadership of the educational administrator under the jurisdiction of municipalities. The sample size of 993 persons. The data collected were statistically analyzed in the frequency, percentage, means of standard deviation, simple correlation method and Path-analysis analysis. Furthermore, direct and indirect influences were determined by applying the linear structural relations (LISREL).

Findings are as follows: (1) The levels of factors and leadership were factors of historical background, factors of characteristics, Situational factors, behavioral factors and the leadership. (2) Factors showing correlations with the leadership in descending order were behaviors, situations, characteristics, and the historical background. (3) The causal structural relationship model of factors influencing the leadership exhibited congruence with empirical data at a good level. Accordingly, the model was explanatory of variance in respect to the variables governing the leadership at 74.00 percent. (4) Factors of situations, behaviors, the historical background, and characteristics exhibited direct influence on the leadership. It was also found that situational factors, characteristics, and the historical background evinced indirect influence on the leadership of the educational administrators.

Keywords: Causal Structural; Leadership; Educational Administrators

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Watthanachan, N., Thongprong, A., Nenyod, B., & Tullawantana, R. (2022). A causal structural relationship model of factors influencing the leadership of educational administrators under the jurisdiction of municipalities. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(1), 184-195.

¹ Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
E-mail: narachitwatthanachan@hotmail.com

² Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

³ Graduate School, Siam University

⁴ Faculty of Education, Suan Dusit University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่ในอดีตพบผล การศึกษาวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพขององค์กร หรือความสำเร็จขององค์กร และบุคลากรหรือพนักงานขององค์กร พบทั้งในองค์กร ภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน รวมถึงองค์กรที่ไม่หวังผล กำไรและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับศาสนา และบ่อยครั้ง พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนด ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร อีกทั้งยังพบ ผลการศึกษาวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญของภาวะผู้นำ ในกลุ่มต่างๆ โดยพบว่า ภาวะผู้นำสามารถสร้างความ แตกต่างในด้านความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มด้วย และมีความพยายามศึกษาค้นคว้าหาแนวคิดทฤษฎีและ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าทำอย่างไรจึงจะมีภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ คนจำนวนมากตระหนักว่าภาวะผู้นำ จะเป็นหนทางแห่งความสำเร็จ และต้องการพัฒนา ภาวะผู้นำของตนเอง เพราะตระหนักและเห็นความ สำคัญว่าภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Chongvisal, 2016)) และใน ส่วนของความดึงดูดที่เรียกว่าภาพลักษณ์ที่บุคคลหรือ ประชาชนมีต่อองค์กร หน่วยงาน สถาบันจะเกิดขึ้นใน รูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสาร ที่ประชาชนได้รับ สิ่งเหล่านี้จะก่อตัวขึ้นเป็นความ ประทับใจ ภาพลักษณ์ที่ดีเกิดจากความเพียรพยายาม ขององค์กร หน่วยงาน สถาบันแต่ในการสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็วหรือใช้ เวลาช่วงสั้นๆ เพราะภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละ น้อยและสะสมเพิ่มพูนมากขึ้นจนฝังเป็นรากฐานที่ ฝังแน่นอยู่ในจิตใจจนก่อเกิดเป็นทัศนคติ หรือความ รู้สึกนึกคิดของประชาชน ทั้งนี้ ในองค์กรทุกองค์กร ย่อมมีพฤติกรรมและความคิดของคนจำนวนมาก มี ผู้ร่วมงานที่หลากหลายเข้ามาร่วมงานภายในองค์กร อันประกอบด้วยคุณลักษณะที่องค์กรกำหนด ความรู้ ความสามารถและบุคลิกลักษณะ

แต่ในที่นี้ก็ย่อมมีความแตกต่างในด้านส่วนบุคคล ที่ไม่เหมือนกัน จึงก่อให้เกิดความได้เปรียบและ เสียเปรียบกันขององค์กร (Greenwald, 2008) ดังนั้น องค์กรจึงจะต้องกำหนดและสร้างมาตรฐาน ภาวะผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ซึ่งอาจ ถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรเลยก็ได้ว่าหากบุคลากรใด ประสงค์จะทำงานกับองค์กรนี้ต้องมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมในการทำงานตามกรอบของภาวะผู้นำ ที่ได้กำหนดไว้ (Roongrengsuke, 2012) ทั้งนี้ ความ สามารถในการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกนับว่ามี ความสำคัญต่อการทำให้องค์กรได้ผลงานที่ดีที่สุด การปรับโครงสร้างจะเป็นการปรับกระบวนการที่ องค์กรต้องการให้เกิดการประสานงานที่ดีขึ้น และยัง เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ที่แบ่ง งานกันแล้วด้วย (Amornchewin, 2013) ผู้นำจึงจะ ต้องเป็นผู้ใช้วิธีการ ทักษะในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจ ผู้ตามด้วยวิสัยทัศน์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ ประกอบ กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบและองค์กร ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ขององค์กร (Nonthnathorn, 2015) ซึ่งกระแสสังคม โลกในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการปกครองอย่าง เห็นได้ชัดและเป็นไปอย่างรวดเร็วที่เป็นไปตามกระแส ยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่ได้เกิดขึ้นต่อสังคม โลกอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันด้านต่างๆ เช่นทางด้านการค้า การลงทุน การกำหนดนโยบาย ต่างๆ ของในแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน แต่ทุก ประเทศแล้วมีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศชาติของตน เป็นอันดับแรก จึงกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่ง ที่องค์กรทุกแห่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องม การวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำ

ไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้าเติบโตขององค์กร และในทุกๆ องค์กรก็จะหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงไม่พ้น จึงต้องมีแนวทางการปรับตัวขององค์กรที่จะต้องตอบสนองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบัน (Yawirat, 2015) โดยผู้น่าจะมีบทบาทที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการติดตามสถานการณ์ข้อมูลต่างๆ แล้วนำมาประมวลเป็นวิสัยทัศน์และข้อมูลต่างๆ เพื่อชี้นำผู้ตามให้เข้าใจสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อจะได้จัดการวางแผนแนวทางการทำงาน ซึ่งช่วยปรับเปลี่ยนให้องค์กรดำรงอยู่ได้ตามสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างเหมาะสม (Viraku, 2015)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยและภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล
3. เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลจำนวน 993 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. รองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนทั่วประเทศ จำนวน 199 คน
2. ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาในสังกัดเทศบาลหรือผู้ปฏิบัติราชการ

แทนทั่วประเทศ จำนวน 199 คน

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนทั่วประเทศจำนวน 595 คน

ด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านสถานการณ์ และปัจจัยด้านพฤติกรรม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคัดเลือกผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาของเทศบาล
2. เพื่อนำไปใช้วางแผนในการบริหารจัดการสำนักงานการศึกษาหรือกองการศึกษาในสังกัดเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร และเป็นปัจจัยหลักของผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Storey, 2004) ทั้งนี้ แล้วภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร อันจะทำให้มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นในองค์กร รวมไปถึงการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรก็จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้นำที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรไม่ว่าจะเป็นนโยบาย โครงสร้างงาน การดำเนินงาน บรรยากาศ และผลการดำเนินงานต่างๆ

ก็ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทั้งสิ้น (Klann, 2007) ส่วนการบริหารงานขององค์กรทุกองค์กรย่อมมีความเสี่ยงที่แอบแฝงอยู่ตลอด จึงเป็นเหตุสำคัญที่ผู้นำจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นเมื่อผู้นำจะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือในวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้นำจะต้องค้นหาวิธีการที่ปลอดภัยที่สุดที่ผ่านการวิเคราะห์ของผู้นำเพื่อที่จะเปลี่ยนวิกฤตการณ์ต่างๆ ให้กลายเป็นโอกาสให้ได้ (Frohman & Howard, 2008) เมื่อองค์กรได้ผู้นำที่มีคุณภาพก็จะสามารถทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบ และมีประสิทธิภาพในการที่จะนำองค์กรไปสู่ประสิทธิผลที่ยอดเยี่ยม แต่เมื่อองค์กรได้ผู้นำที่ไม่มีคุณภาพก็จะเป็นการทำลายองค์กรได้ (Henein & Morissette, 2007) ภายในองค์กรแต่ละองค์กรนั้น ผู้นำจะเป็นตัวแปรหลักที่จะดำเนินการ และจัดการสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นแบบที่เรียกว่า Manager Do Things Right, Leader Do the Right Things ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารจัดการจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ได้แก่เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานประจำ การดูแล รักษาและควบคุมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แต่ผู้นำจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อความสำเร็จของพันธกิจขององค์กร (Hunsaker, 2005)

รูปแบบของภาวะผู้นำ (leadership styles) คือวิธีการโดยทั่วไปที่ผู้นำปฏิบัติและควบคุมดูแลผู้ตาม รวมไปถึงวิธีการที่ผู้นำกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน การจัดการปัญหาและการตัดสินใจ ทั้งนี้มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำได้แก่ การเตรียมการของผู้นำ ประสบการณ์ ความเชื่อ และผู้นำแต่ละคนจะมีรูปแบบของพฤติกรรมที่แตกต่างกันไม่มากนัก อย่างไรก็ตามรูปแบบของภาวะผู้นำสามารถจัดหมวดหมู่ได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ (Burrow, Kleindl, & Everard, 2008)

1. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic leadership) คือ ผู้นำที่ให้คำสั่งที่มีรายละเอียดของการปฏิบัติ

งานว่าจะทำอะไร ที่ไหน อย่างไร อย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อมมีความชัดเจนและแน่นอน เมื่อผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการจะทำให้ผู้ตามไม่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำด้วยตนเองเลย เมื่อเกิดปัญหาหรือคำถามขึ้นผู้ตามก็จะมองหาผู้นำให้จัดการกับปัญหาหรือคำถามนั้นๆ ในที่นี้ความมีประสิทธิภาพก็เป็นเหตุผลหนึ่งของการใช้รูปแบบเผด็จการ ผู้ตามจะถูกคาดหวังให้ทำงานในวิธีการที่ผู้นำกำหนดไว้อย่างแน่นอนและผู้ตามก็รู้ว่าผู้นำคาดหวังสิ่งใด ผู้นำรูปแบบนี้จึงมีแนวความคิดว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ดีที่สุดที่จะกำหนดวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและผู้นำรูปแบบนี้มีแนวความคิดว่าผู้ตามไม่มีความจำเป็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตนเองซึ่งผู้ร่วมงานบางคนชื่นชอบผู้นำแบบเผด็จการแต่ก็มีผู้ที่ไม่ชอบผู้นำแบบนี้เช่นกัน ในส่วนของข้อดีที่สำคัญของรูปแบบเผด็จการคือการจะเป็นการขัดขวางผู้ตามจากความคิดที่เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีกว่าอันจะเป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความเบื่อหน่ายและนำไปสู่ความไม่พอใจของผู้ตาม มีผลการปฏิบัติงานที่เสื่อมถอยลงและก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้แล้วรูปแบบผู้นำแบบเผด็จการนั้นไม่ได้มีการสร้างและพัฒนาผู้ตามเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับโอกาสการเลื่อนขั้นขึ้นเป็นผู้นำเพราะผู้ตามจะไม่เคยได้รับประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือในการแก้ปัญหาแต่อย่างใด ภาวะผู้นำแบบเผด็จการนี้เหมาะกับบางสถานการณ์เช่นสถานการณ์ฉุกเฉินเพราะจะมีประสิทธิภาพมากกับผู้ที่ได้บังคับบัญชาในการออกคำสั่งเฉพาะและจะเป็นการคาดหวังผลลัพธ์ที่รวดเร็ว

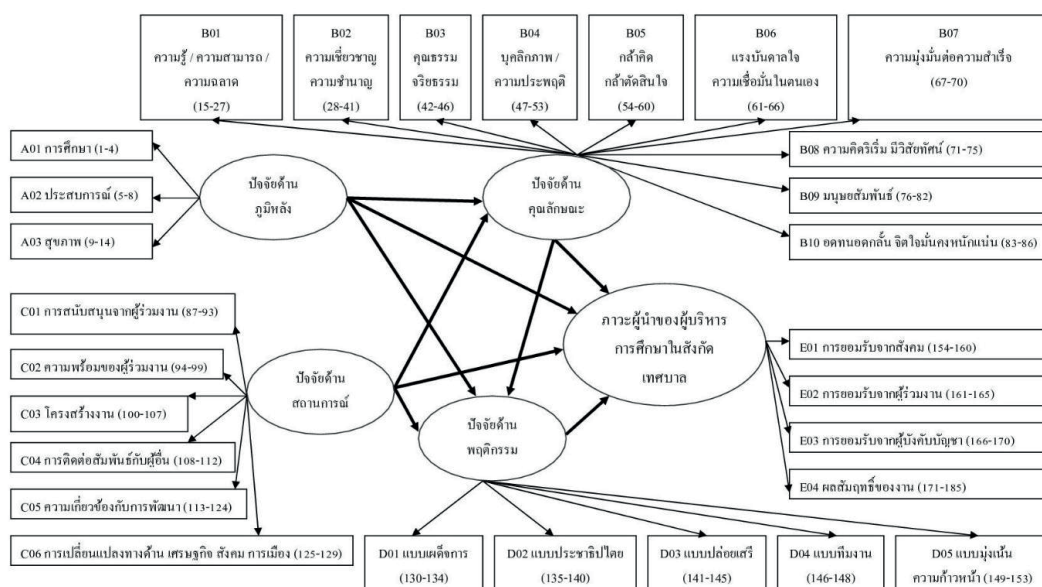
2. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership) คือ ผู้นำจะมีบทบาทในการกระตุ้นผู้ตามให้ร่วมตัดสินใจในงานและปัญหาที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้จะมีการสื่อสารแบบเปิดเผยกับผู้ตามและพูดคุยปัญหาตลอดถึงวิธีการแก้ไขปัญหามากกว่าการประกาศสิ่งที่ตนตัดสินใจแล้วเท่านั้นแต่ทั้งนี้ผู้นำก็ยังเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้ายหลังจาก

ที่ได้ปรึกษากันกับผู้ตามถึงแนวทางและข้อเสนอแนะ โดยคนส่วนมากมักมีทัศนคติความคิดเห็นว่าตนเองชอบผู้นำแบบประชาธิปไตย ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้ตามรู้สึก ว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของกลุ่มในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้ตามที่เห็นว่าผู้นำของตนให้ความเชื่อมั่นในตัวของพวกเขา มักจะถูกจูงใจได้มาก ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำในรูปแบบนี้จะมีข้อดีแต่ก็มีข้อจำกัดอยู่เพราะไม่ใช่คนทั้งหมดจะขึ้นชอบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางคนชอบที่จะทำงานเท่าที่ตนได้รับการมอบหมายหรือเฉพาะในหน้าที่ของตนเองเพียงเท่านั้น ผู้ร่วมงานแบบนี้จึงคิดว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนและการพูดคุยถึงปัญหาเป็นการสิ้นเปลืองเวลาของพวกเขาด้วยเช่นกัน รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีประสิทธิภาพในหลายสถานการณ์โดยเฉพาะเมื่อผู้ร่วมงานได้รับการมอบหมายและต้องการความรับผิดชอบในงานมากขึ้นและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ

และได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี

3. ภาวะผู้นำแบบเปิด (open leadership) ผู้นำแบบนี้จะไม่กำหนดทิศทางการทำงานให้กับผู้ตามหรืออาจกำหนดบ้างเล็กน้อย ผู้ตามจะถูกคาดหวังว่าผู้ตามมีความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จด้วยวิธีรายละเอียดและการตัดสินใจด้วยตนเองซึ่งผู้นำจะปล่อยให้เป็นการกระทำที่ของบุคคลหรือกลุ่ม ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ตามทำงานของตนและจะคอยควบคุมการทำงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเพียงเล็กน้อยแต่ถ้าเป็นการเปลี่ยนแปลงหลักๆ ผู้นำก็จะจัดการกับปัญหาเหล่านั้นด้วยบทบาทของผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปิดนี้จะใช้ได้ดีกับผู้ร่วมงานที่มีประสบการณ์และในการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักๆ ไม่มากหรืออาจใช้ได้ดีกับงานที่ต้องทำต่างสถานที่กันกับผู้นำเพราะผู้นำไม่สามารถควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างใกล้ชิดและอาจไม่สะดวกที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเนื่องด้วยระยะทางที่ไกลของสถานที่

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง และปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา คุณสมบัติ บทบาท อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง รวมทั้งสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

ขั้นตอนที่ 2 ร่างเครื่องมือในการวิจัยโดยการสังเคราะห์ คัดแยกปัจจัยในแต่ละด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ต้องการวัดตัวแปรต่างๆ ในแต่ละปัจจัย และเขียนข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (validity)

1.1 ผู้วิจัยได้ร่างแบบสอบถามขึ้นและนำไปปรึกษาคณะอาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุง

1.2 ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC

2. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยทำ Pilot Study กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ กลุ่มประชากรที่นำมาวิจัย จำนวน 32 คนและนำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item – total correlation และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นดังนี้ (ยกเว้นปัจจัยด้านภูมิหลังซึ่งเป็นตัวแปรสถานภาพส่วนตัว)

2.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item-total

correlation

2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.991

2.3 ปัจจัยด้านสถานการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.989

2.4 ปัจจัยด้านพฤติกรรม มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.979

2.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.986

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมลิสเรลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรการวิจัย โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. ข้อมูลที่เป็นแบบ Rating scale หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยหาค่า Simple Correlation

4. หาค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลโดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล และหาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับปัจจัยและภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

จากการศึกษาเอกสารและการส่งแบบสอบถามเพื่อยืนยันและเพิ่มเติมปัจจัยที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลพบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังเรียงลำดับได้ดังนี้ สุขภาพ, การศึกษา และประสบการณ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะเรียงลำดับ ดังนี้

คุณธรรม จริยธรรม, ความรู้/ความสามารถ/ความฉลาด, บุคลิกภาพ/ความประพฤติ, กล้าคิด/กล้าตัดสินใจ, ความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์, อดทนอดกลั้น จิตใจมั่นคงหนักแน่น, มนุษยสัมพันธ์, ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ, ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และ แรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านสถานการณ์ เรียงลำดับได้ดังนี้ การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน, โครงสร้างงาน, ความพร้อมของผู้ร่วมงาน, ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา, การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ปัจจัยด้านพฤติกรรมเรียงลำดับได้ดังนี้ แบบทีมงาน, แบบประชาธิปไตย, แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า, แบบเผด็จการ และแบบปล่อยเสรี ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาในสังกัดเทศบาลเรียงลำดับได้ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงาน, การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา, การยอมรับจากสังคม และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล เรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ และปัจจัยด้านภูมิหลัง ทั้งนี้ปัจจัยด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสถานการณ์อย่างเด่นชัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านพฤติกรรม พบว่า ตัวแปรแบบประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแบบทีมงานอย่างเด่นชัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสถานการณ์ พบว่า ตัวแปรการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างเด่นชัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณลักษณะ พบว่า ตัวแปรความรู้/ความสามารถ/

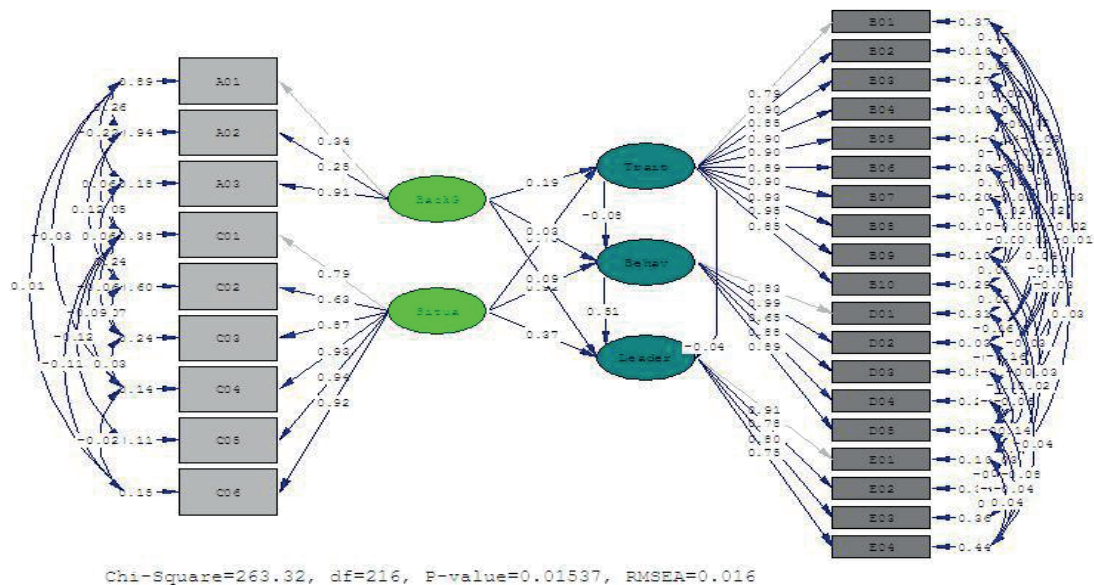
ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความเชี่ยวชาญ ความชำนาญอย่างเด่นชัด และตัวแปรความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรมนุษยสัมพันธ์อย่างเด่นชัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภูมิหลังพบว่า ตัวแปรการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรประสบการณ์อย่างเด่นชัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล พบว่า ตัวแปรการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเด่นชัด

3. ผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องได้ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 263.319 ที่ระดับนัยสำคัญ (p) มีค่าเท่ากับ 0.01537 ระดับองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 216 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.219 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.978 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.959 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.00874 ซึ่งแสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลมีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล มีค่าเท่ากับ 0.74 จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความแปรปรวน ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลได้ร้อยละ 74.00



ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยด้านภูมิหลัง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับของตัวแปรได้ดังนี้ คือ สุขภาพ, การศึกษา และประสบการณ์

ปัจจัยด้านคุณลักษณะ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับของตัวแปรได้ดังนี้ คือ มนุษยสัมพันธ์, ความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์, ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ = บุคลิกภาพ/ความประพฤติ = กล้าคิดกล้าตัดสินใจ = ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ, แรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง, คุณธรรม จริยธรรม = อดทน อดกลั้น จิตใจมั่นคง หนักแน่น, ความรู้/ความสามารถ/ความฉลาด

ปัจจัยด้านสถานการณ์พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับของตัวแปรได้ดังนี้ คือ ความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา, การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น, การเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง, โครงสร้างงาน, การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน, ความพร้อมของผู้ร่วมงาน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับของตัวแปรได้ดังนี้ คือ แบบ

ประชาธิปไตย, แบบมุ่งเน้นความก้าวหน้า, แบบทีมงาน, แบบเผด็จการ, แบบปล่อยเสรี

ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเรียงลำดับของตัวแปรได้ดังนี้ คือ การยอมรับจากสังคม, การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา, การยอมรับจากผู้ร่วมงาน, ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. ผลการวิจัยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

4.1 จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านภูมิหลัง และปัจจัยด้านคุณลักษณะ มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

4.2 จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ และปัจจัยด้านภูมิหลัง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล

การอภปรายผล

1. จากการศกษา พบว่า ปจยาดํานสถานการณํ มอทธพลมากทสุดต่อภาวะผูํนาของผูํบริหารการศกษา ในสํกตเทศบาล โดยมีอทธพลทงตรงอํนจะเปํนตัว กําหนดหรือผลกดันต่อภาวะผูํนาของผูํบริหารการศกษาในสํกตเทศบาล และมีอทธพลทงอ้อมซงปจยาดํานสถานการณํ จะสงผลต่อปจยาดํานคุณลักษณะ และปจยาดํานพฤติกรรมกอนทจะสงผลต่อภาวะผูํนาของผูํบริหารการศกษาในสํกตเทศบาล โดยมีความ สอดคลอํงกับทฤษฎอภาวะผูํนาซงสถานการณํ ทม แนวความคิดว่าผูํนาทมประสทธภาพจะต้องเปํนบุคคล ทสามารถปรบเปลยนรูปแบบภาวะผูํนาของตนใหํ เหมาะสมกับสถานการณํทแตกต่างกนไป ภาวะผูํนา ซงสถานการณํมุงเนํนภาวะผูํนาทประกอบด้วยมทธ ทงสถานการณํไม่วาจะเปํนมทธทงการควบคุมหรือมทธ ทงการสนบสนุนซงแตละมทธนํนจะต้องสามารถนํามา ประยุกตใซ้กับสถานการณํต่างๆ ทผูํนาต้องเผชิญเพื่อ ทจะซ้ําใจได้วาอะไรคอสํกตจําเปํนสําหรับสถานการณํ นํนๆ ทงนํ ผูํนาจะต้องประเมินบุคลากรของตนและ ซ้ําใจถึงวธการทจะมอบหมายงานแกํผูํร่วมนงานเพื่อท จะใหํจ้ําสำเร็จลุลวงไปไดํ ภาวะผูํนาซงสถานการณํ เปํนสํกตททำให้ผูํนาสามารถผสมผสานรูปแบบของ ตนเองกับการมอบหมายงาน และการเติมเต็มความ สามารถของผูํร่วมนงาน โดยทผูํนาทมประสทธภาพจะ ต้องร้ํวาทความต้องการของผูํร่วมนงานคอสอะไร และปรบ เปลยนรูปแบบของตนใหํซ้ํากับความต้องการเหล่านํน (Northouse, 2007)

2. จากการศกษา พบว่า ปจยาดํานพฤติกรรมมอทธพลเปํนลําดบทสองทมมอทธภาวะผูํนาของผูํบริหาร การศกษาในสํกตเทศบาล โดยมีอทธพลทงตรงอํนจะ เปํนตัวกําหนดหรือผลกดันต่อภาวะผูํนาของผูํบริหาร การศกษาในสํกตเทศบาล โดยจากการศกษาวิจัย พบว่าปจยาดํานพฤติกรรมได้รับอทธพลจากปจยาดํานภูมิหลํง ปจยาดํานสถานการณํ และปจยาดําน

คุณลักษณะ ซงปจยาดํานพฤติกรรมมีความสํมพันธ์กับ ปจยาดํานสถานการณํอยางเดํนซัด อาจเปํนเพราะ ปจยาดํานสถานการณํทก่กซ้ํนจะเปํนผลต่อการ กําหนดพฤติกรรมของผูํบริหารการศกษาในสํกต เทศบาล และในปจยาดํานพฤติกรรมมอทธแปรแบบ ประชาธิปไตยมีความสํมพันธ์กับตัวแปรแบบทมงาน อยางเดํนซัด ทงนํอาจเปํนเพราะพฤติกรรมของผูํบริหาร การศกษาในสํกตเทศบาลแบบทมงานจะสงเสริมต่อ พฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผูํบริหารการศกษา ในสํกตเทศบาล ดงนํแล้ํผูํบริหารการศกษาในสํกต เทศบาลจ้ํงควรจ้ํผสมผสานพฤติกรรม การบริหารงาน ทเปํนแบบประชาธิปไตยทมุงเนํนความก้วหนาโดย การสร้งทมงานและใหํความสํคคต่อการมอทธร่วมน โดยผูํบริหารการศกษาในสํกตเทศบาลควรใซ้หลัก ประชาธิปไตยในทงานและเป็ดโอกาสใหํผูํร่วมนงาน ไดํมอทธร่วมนในการแสดงความคิดเห็น และนําข้อมูล มาประกอบในการตัดสินใจ ใหํความสํคคกับการ ทงานเปํนทมโดยการกระจายอํนาจใหํแกํทมงานใน การตัดสินใจเองไดํโดยเมอได้รับมอทธร่วมนกนของทมงาน ใหํความตระหนักถึงสทธ เสรีภาพของผูํร่วมนงานและ บุคลากรทเกยวซง ดําเนินการกําหนดเกณฑ์มาตรฐาน ในการปฏิบัติงานเพื่อเปํนการวัดระดับความสำเร็จของ เป้าหมาย เนํนการบรรลุตลุตประสงคํ ผลสำเร็จและ เป้าหมายเปํนหลัก มอทธดําเนินการตรวจสอบข้อมูล การปฏิบัติงานโดยอาจจ้ํใหํผูํร่วมนงานรายงานความ ก้วหนาของการปฏิบัติงานอยางต่อเนื่อง แตเมอเกิด อุปสรรคผูํบริหารการศกษาในสํกตเทศบาลจะต้อง ดําเนินการติดตามและช่วยเหลือใหํผูํร่วมนงานร่วมนแกํไข ปัญหาใหํลุลวงไปไดํด้วยดีในเวลาทรวดเร็ว

3. จากการศกษา พบว่า ปจยาดํานภูมิหลํงมอทธพลเปํนลําดบทสามทมมอทธภาวะผูํนาของผูํบริหาร การศกษาในสํกตเทศบาล โดยมีอทธพลทงตรงอํนจะ เปํนตัวกําหนดหรือผลกดันต่อภาวะผูํนาของผูํบริหาร การศกษาในสํกตเทศบาล และมีอทธพลทงอ้อมซง

ปัจจัยด้านภูมิหลัง จะส่งผลต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะ และปัจจัยด้านพฤติกรรมก่อนที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล และพบว่าในปัจจัยด้านภูมิหลังในตัวแปรการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสพการณ์อย่างเด่นชัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสพการณ์ของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลจะเป็นผลพวงมาจากการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงภูมิหลัง ที่ให้ความสำคัญในด้านของภูมิหลังของผู้นำที่แกนความเชื่อที่ว่าภูมิหลังของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ประสพการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และการมีร่างกายที่แข็งแรง จะส่งผลให้ผู้นำมีลักษณะเด่นแตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ (Campbell & Craig, 2005)

4. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ มีอิทธิพลเป็นลำดับที่สี่ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยมีอิทธิพลทางตรง อันจะเป็นตัวกำหนดหรือผลักดันต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล และมีอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะจะส่งผลต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมก่อนที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยจากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านภูมิหลัง และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งในปัจจัยด้านคุณลักษณะมีตัวแปรความรู้/ความสามารถ/ความฉลาด มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความเชี่ยวชาญ ความชำนาญอย่างเด่นชัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชี่ยวชาญ ความชำนาญของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลเป็นการพัฒนามาจากความรู้/ความสามารถ/ความฉลาด ที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล และมีตัวแปรความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรมนุษยสัมพันธ์อย่างเด่นชัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลเป็นสิ่งที่เกื้อกูลต่อการมีความคิดริเริ่ม มี

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล โดยมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ได้อธิบายถึงการคาดการณ์ในความสามารถของมนุษย์ โดยจะกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญบางอย่างที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ตาม (Greenwald, 2008)

5. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาลได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยด้านสถานการณ์ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านภูมิหลัง และปัจจัยด้านคุณลักษณะ อันเป็นปัจจัยในกระบวนการของการมีอิทธิพลส่วนบุคคลต่อผู้อื่น ที่เกี่ยวข้องกับความสามารภ การโน้มน้าว การเชื่อมโยงที่จะทำให้อื่นเกิดความเห็นด้วย คล้อยตามและเกิดการยอมรับ ซึ่งจะมีผลกระทบที่สำคัญต่อผลลัพธ์และความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรม เสริม เพิ่มเติมความรู้ในด้านการทำวิจัยทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาให้แก่ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล
2. ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรม ส่งเสริมความสามารถในการทำวิจัยทางการศึกษาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานการศึกษาในสังกัดเทศบาลเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดถึงการท่วิทยฐานะของผู้ปฏิบัติงานการศึกษาในสังกัดเทศบาล
3. ผู้บริหารการศึกษาในสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ควรสำรวจความพร้อมของสถานศึกษาในสังกัด เทศบาล ด้านความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน เช่น อาคารสถานที่ สื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาให้มี

สภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

References

- Amornchewin, B. (2013). *Managing for results*. Parbpim. [In Thai]
- Burrow, J. L., Kleindl, B., & Everard, K. E. (2008). *Business principles management*. Thomson South-Western.
- Campbell, D., & Craig, T. (2005). *Organisations and the business environment* (2nd ed.). Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Chongvisal, R. (2016). *Leadership: Theory, research and approach to development*. Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Frohman, D., & Howard, R. (2008). *Leadership the hard way: why leadership can't be taught and how you can learn it anyway*. Jossey-Bass.
- Greenwald, H. P. (2008). *Organizations: Management without control*. Sage.
- Henein, A., & Morissette, F. (2007). *Made in Canada leadership: Wisdom from the nation's best and brightest on leadership practice and development*. John Wiley & Sons.
- Hunsaker, P. L. (2005). *Management: A skills approach* (2nd ed.). Prentice Hall.
- Klann, G. (2007). *Building character: Strengthening the heart of good leadership*. Jossey-Bass.
- Nonthnathorn, P. (2015). *Operational leadership: LIFF model*. Social Enterprise Leadership Center, Kasetsart University. [In Thai]
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. Sage.
- Puksawadde, A. (2013). *Public relations for image building*. V. Print. [In Thai]
- Roongrerngsuke, S. (2012). *Smart Leadership: Leadership strategy at the guru level*. Krungthep Turakij Media. [In Thai]
- Storey, J. (2004). *Leadership in organizations: Current issues and key trends*. Routledge.
- Viraku, B. (2015). *Leadership*. National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Yawirat, N. (2015). *Organization development and change*. Triple Group. [In Thai]