



ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสตูล

Pathways and Goals for Leadership of Women Administrators under the  
Satun Primary Educational Service Area Office

สุดารัตน์ นารอยี<sup>1\*</sup> และตรีภุมินทร์ ตรีตรีศวร<sup>2</sup>

Sudarat Naroyee<sup>1\*</sup> and Tripumin Tritrishual<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1</sup> Master's students, Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,  
Hat Yai University.

<sup>2</sup> ดร., สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>2</sup> Dr., Educational Administration Faculty of Education and Liberal Arts Hat Yai University.

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของ  
ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน  
และขนาดสถานศึกษา ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน กำหนดโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์  
แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า  
มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที  
และการทดสอบค่าเอฟ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก  
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ แบบมีส่วนร่วม แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบสั่งการ และแบบสนับสนุน
2. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและ  
เป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



4. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในขนาดศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี

### Abstract

The objective of this research was to investigate and compare Pathways and Goals for Leadership of Women Administrators in schools under the Satun Primary Educational Service Area Office, classified by gender work experience and the school size. The sample was 242 individuals, which was selected based on Krejcie & Morgan's table. The sample was selected using stratified random sampling as well as simple random sampling. Rating scale questionnaire was used as a research instrument with a reliability of 0.94. Data were analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test and F-test, paired test using LSD and Content Analysis.

The research findings indicated as follows:

1. The sample's opinions towards Pathways and Goals for Leadership of Women Administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office for both overall and individual aspects were at the high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was Participative Leadership, Achieve-oriented Leadership, Directive Leadership, and Supportive Leadership, respectively.

2. The sample with different gender had indifferent opinion towards Pathways and Goals for Leadership of Women Administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office for both overall and individual aspects.

3. The sample with different work experience had different opinion towards Pathways and Goals for Leadership of Women Administrators in schools under the Satun Primary Educational Service Area Office with a statistical significance level of .05.

4. The sample with different school size had indifferent opinion towards Pathways and Goals for Leadership of Women Administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office for both overall and individual aspects.

**Keywords:** Leadership, Women Administrators



## บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพมีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและสติปัญญาเพียงพอเป็นกำลังสำคัญในการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญงอกงามทัดเทียมนานาชาติ โดยเฉพาะภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรให้สมบูรณ์พร้อมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา ร่างกาย สังคมและจิตใจเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม จึงถือว่าเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาประเทศ สภาวะทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาของชาติและการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้ทันยุคโลกาภิวัตน์ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุด้วยความเต็มใจ กลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ถ้าการศึกษามีคุณภาพย่อมแสดงว่า ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีคุณภาพด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานสัมพันธ์ของผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน คุณภาพการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน (สุรกิจ ลีอิน, 2556)

การบริหารโรงเรียนผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังนั้นในโรงเรียนภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีมาตรฐานของการจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้ตัวแปรเหล่านี้ได้รับการจัดการให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยผู้เรียนได้รับผลประโยชน์โดยตรง ซึ่งโรงเรียนใดจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ เฮาส์และมิทเชลล์ (House and Mitchell, 1974) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร พฤติกรรมเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะและการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลเพียงใด กล่าวโดยสรุปได้ว่า จุดดวงประทีปขององค์กร เป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลของทุกคนในองค์กร (อรวรรณ เสือไคร่ง, 2556)

ในปัจจุบันพบว่าความเป็นสตรีและบุรุษมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการออกไปทำงาน นอกบ้านเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว มีผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่ออกไปทำงานและประสบความสำเร็จ ซึ่ง จะเห็นได้ว่าผู้หญิงเริ่มเข้ามามีบทบาทในสายงานต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของธุรกิจ การทำงานใน ระดับผู้บริหารในสายงานต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการเป็นผู้นำประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร สตรีต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและฐานะของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสตรีแต่ละคน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และนำ ภาวะผู้นำแต่ละด้านมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลเป็นองค์กร ทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแลประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เชื่อมโยงนโยบายการ บริหารของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่สถานศึกษาในเขตจังหวัดสตูลเพื่อนำนโยบาย ทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการศึกษายุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จ นั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้สำนักงานเขตพื้นที่เป็นองค์กรที่เป็นผู้นำทางการศึกษาและเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพ โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 159 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2558) โดยมีเป้าประสงค์ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานรวมถึง สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และครู บุคลากรทางการศึกษาจัดการศึกษา มีความ พึงพอใจในกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและส่งเสริม ให้สถานศึกษาในสังกัดได้เร่งรัดและดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2563.)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของ ผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบันผู้บริหารสตรีเข้า มามีบทบาทในการบริหารการศึกษาเป็นจำนวนมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาจึงมี ความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ นำ สตรีทางการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้นำสตรี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะที่มีต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

## แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

### แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การเป็นผู้นำได้นั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน โดยมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) ได้อธิบายถึงผู้นำไว้ว่าคือ หัวหน้ากลุ่มหรือทีม หรือองค์กรที่ต้องรับการแต่งตั้งขึ้นหรือบุคคลที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว (2549) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถชี้ทาง นำทาง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นว่า สิ่งที่เขาทำมีผลดีต่อส่วนรวมและเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำรวมทั้งสามารถชี้ให้เห็นภาพของอนาคตในการทำงานร่วมกันได้

บุญทัน ดอกโรสง (2549) ได้อธิบายว่าผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้ที่ย่อยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

สรุปได้ว่า ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลว่า จะสามารถนำมาไปใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือไม่ และยังเป็นกระบวนการความสามารถของผู้นำในการส่งเสริมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ความสัมพันธ์ระหว่างวิถีทางและเป้าหมาย (Path – Goal Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับความนิยมมากซึ่งพัฒนาโดยเฮาส์ และมิทเชลล์ (House and Mitchell) ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า House Path Goal Theory แนวคิดทฤษฎีนำบางส่วนมาจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอและอีกบางส่วนที่สำคัญมาจากทฤษฎีความคาดหวังของ (Expectancy Theory) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมของผู้นำควรเป็นอย่างไรจึงจะมีผลทางบวกต่อการจูงใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้จึงเน้นที่จะใช้



อำนาจอย่างไรจึงจะมีผลในทางบวกต่อการจูงใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มองเป็นเป้าหมายและ  
วิถีทางในการทำงานที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (อรวรรณ เสือโคร่ง, 2556)

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544 อ้างจาก House and Mitchell, 1974) แบ่งประเภทพฤติกรรมของ  
ผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย ออกเป็น 4 ประเภท แต่ละประเภทแทนได้ด้วยแบบภาวะผู้นำ  
(Leadership Style) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม  
และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

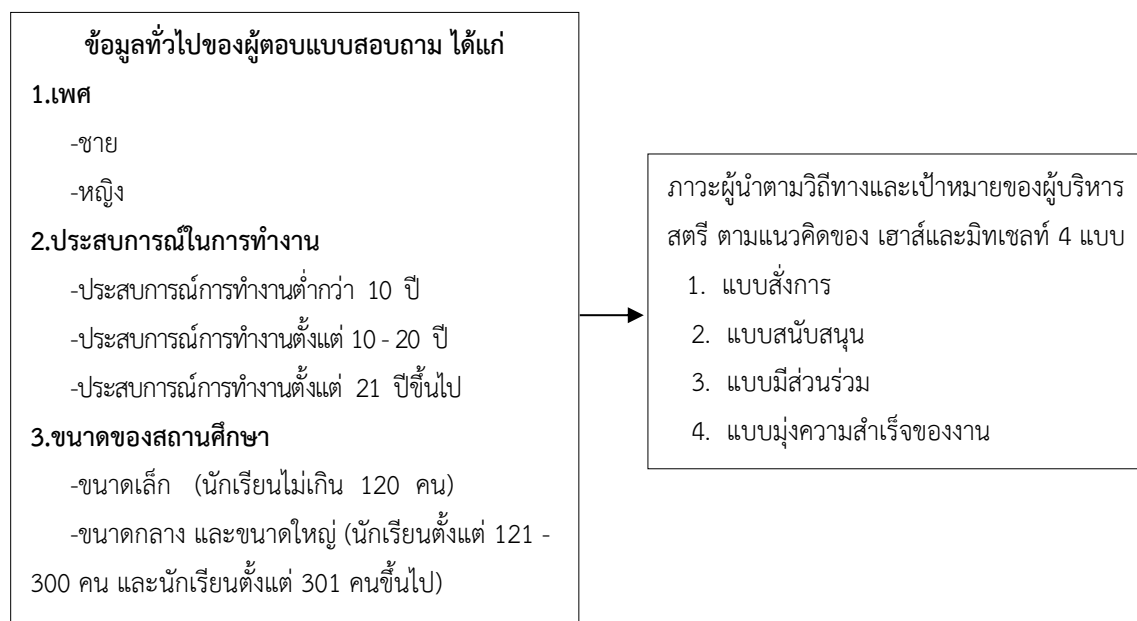
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะ  
ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในอำนาจหน้าที่เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เป็นผู้นำที่มุ่งการบอกให้ผู้ใต้  
บังคับถึงสิ่งที่ควรทำโดยทำรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกโดยมุ่งเน้นที่ความเป็นอยู่ที่  
ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลักและสร้างบรรยากาศ  
ที่ดีในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี  
ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ และกระตุ้นการมี  
ส่วนร่วม เหมาะสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการทำงานสูง

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกโดยกำหนดวัตถุประสงค์  
เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่ผลงานที่สำเร็จ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้เจริญก้าวหน้า  
ขณะเดียวกันก็สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผล

### กรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย





## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 636 คน จากจำนวนโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี จำนวน 54 โรงเรียน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และกำหนดผู้ให้ข้อมูลแต่ละระดับ โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของเฮาส์และมิทเชลท์ (อรวรรณ เสือโคร่ง, 2556 อ้างอิงจาก House and Mitchell, 1974) จำแนกเป็นรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1) แบบสั่งการ 2) แบบสนับสนุน 3) แบบมีส่วนร่วม และ 4) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ขอลูกหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลเพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ในการให้ข้อมูลและได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งให้ที่สถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามแล้วจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง



4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยรายข้อ เป็นตัวชี้วัดโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลจำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบ (t - test) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (one- way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ต่อไป

5. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยการแจกแจงความถี่

#### ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

##### 1. ข้อมูลทั่วไป

จากการสำรวจครูผู้สอน จำนวน 242 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 ส่วนด้านประสบการณ์การทำงานเห็นว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 ส่วนประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และประสบการณ์ใน





การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และด้านขนาดของสถานศึกษาเห็นว่าขนาดเล็ก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 ขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	87	36.00
หญิง	155	64.00
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี	108	44.60
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี	71	29.30
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	63	26.00
<b>ขนาดของสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก	97	40.10
ขนาดกลางและขนาดใหญ่	145	59.90

## 2. ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

จากการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ แบบมีส่วนร่วม ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = .62) รองลงมาคือ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = .61) แบบสั่งการ ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = .59) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบสนับสนุน ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = .61) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แบบสั่งการ	4.07	.59	มาก
2. แบบสนับสนุน	4.07	.61	มาก
3. แบบมีส่วนร่วม	4.12	.62	มาก
4. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.11	.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.10</b>	<b>.58</b>	<b>มาก</b>

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ชาย n=87		หญิง n=155		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. แบบสั่งการ	4.09	.55	4.06	.61	.35	.72
2. แบบสนับสนุน	4.08	.59	4.07	.62	.14	.88
3. แบบมีส่วนร่วม	4.16	.59	4.10	.63	.73	.46
4. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.14	.61	4.09	.61	.61	.53
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.55</b>	<b>4.08</b>	<b>0.59</b>	<b>.48</b>	<b>.62</b>

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี n = 111		ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 - 20 ปี n = 72		ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป n = 59		แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.						
แบบสั่งการ							ระหว่างกลุ่ม	2	1.85	.92	2.68	.07
							ภายในกลุ่ม	239	82.62	.34		
							<b>รวม</b>	<b>241</b>	<b>84.48</b>			
แบบสนับสนุน							ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	.78	2.10	.12
							ภายในกลุ่ม	239	88.84	.37		
							<b>รวม</b>	<b>241</b>	<b>90.41</b>			
แบบมีส่วนร่วม							ระหว่างกลุ่ม	2	2.33	1.16	3.08*	.04
							ภายในกลุ่ม	239	90.59	.37		
							<b>รวม</b>	<b>241</b>	<b>92.93</b>			
แบบมุ่งความสำเร็จ							ระหว่างกลุ่ม	2	2.70	1.35	3.67*	.02
							ภายในกลุ่ม	239	87.97	.36		
							<b>รวม</b>	<b>241</b>	<b>90.68</b>			
เฉลี่ย							ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.01	3.05*	.04
							ภายในกลุ่ม	239	79.60	.33		
							<b>รวม</b>	<b>241</b>	<b>81.64</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมไม่แตกต่างกันดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ขนาดเล็ก n=87		ขนาดกลางและ ขนาดใหญ่ n=155		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. แบบสั่งการ	4.05	.55	4.08	.61	-.34	.72
2. แบบสนับสนุน	4.04	.58	4.10	.62	-.67	.50
3. แบบมีส่วนร่วม	4.10	.57	4.14	.64	-.53	.59
4. แบบมุ่งความสำเร็จของงาน	4.09	.59	4.12	.62	-.37	.71
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.55</b>	<b>4.11</b>	<b>0.60</b>	<b>-.50</b>	<b>.61</b>

**4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**

**4.1 แบบสั่งการ** ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจน พร้อมทั้งอธิบายสิ่งที่คาดหวังอย่างชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4.2 แบบสนับสนุน** ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความรู้สึที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีเทคนิคหรือวิธีการ ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจ สามารถดูแลเอาใจใส่พร้อมให้คำแนะนำ คำปรึกษาได้ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค

**4.3 แบบมีส่วนร่วม** ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย

**4.4 แบบมุ่งความสำเร็จ** ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถจนมีผลงานตามเป้าหมาย คอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นพร้อมทั้งมีการติดตามงานและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ



## สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสตรีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงบันดาลใจใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และผู้บริหารสตรีมีความสามารถในการบริหารงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้จนประสบความสำเร็จ ดังที่อรวรรณ เสือโคร่ง (2556) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์หน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร แพน้อย (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี แบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับภัทรกร อุทร์ักษ์ (2551) พบว่าจากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อรวรรณ เสือโคร่ง (2556) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แบบสั่งการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีใช้ความพยายามสูง ผู้นำเพิ่มความคาดหวังระหว่างความพยายามกับผลงานมากขึ้นส่งผลให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (อรวรรณ เสือโคร่ง . 2556 อ้างถึง Yuki, 1998) สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบใช้อำนาจจะกำหนดมาตรฐานของการทำงาน พร้อมกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ ดังที่ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547) กล่าวว่า การใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ตามข้อเสนอแนะของฟิลเลอร์ คือ บรรลุแต่งตั้งผู้นำไปยังหน่วยงานที่มี



สถานการณ์เหมาะสมกับรูปแบบการบริหารของผู้หน้านั้น หรือปรับสถานการณ์ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารของผู้หน้า และทิพย์ คงคา (2534) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้สำหรับผู้บริหารสตรี ต้องรู้จักสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีการจัดทำตารางการวางแผน การทำงานล่วงหน้า และสำรวจดูว่าได้ปฏิบัติไปตามตารางหรือไม่ การป้องกันเรื่องการบริหารเวลาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการแบ่งงาน และมอบหมายงานให้ผู้อื่น ตามความเหมาะสม

ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสตูล แบบสนับสนุน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารแนะนำให้คำปรึกษาได้ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาอุปสรรค คอยดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องงาน ซึ่งมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสตรีมีความละเอียดอ่อน มีความรอบรู้ ลึกซึ้งและเข้าใจ พฤติกรรมของมนุษย์จึงสามารถใช้แรงจูงใจเพื่อส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พึงพอใจในการทำงาน (อาริยา เมฆาธร. 2534) และอรุณ รัชธรรม (2535) กล่าวว่า ผู้นำที่ควรมีความเห็นอกเห็นใจ คือคุณสมบัติประจำตัว อันเป็นแบบอย่างของมนุษยชาติ คือ ต้องประกอบไปด้วยความเมตตาปราณี ความกรุณา ความสงสาร และความเห็นใจผู้อื่นในลักษณะที่ไม่เสียผลประโยชน์ของส่วนรวมอันเป็นการแบ่งเบาความรู้สึกของผู้อยู่ร่วมกัน ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยเอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุข ตลอดจนความเดือดเนื้อร้อนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากเพราะจะเป็นเครื่องคอยผูกมัดจิตใจ ซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดีที่สุด

ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสตูล แบบมีส่วนร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่างๆ และ ผู้บริหารนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเฮาส์ และมิทเชลล์ (House and Mitchell, 1974) กล่าวถึง ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการกระตุ้นให้อภิปรายกลุ่มจากข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสตูล แบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายงานที่สร้างความท้าทายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เฮาส์และมิทเชลล์(House and Mitchell.



1974) กล่าวว่า พหุติกรรมผู้นำแบบมุ่งหมายความสำเร็จของงาน (Achievement Orienten Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตั้งการคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

2.1 ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสังคมได้มีการยอมรับความแตกต่างกันระหว่างเพศมากขึ้น ดังนั้นครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงในสถานศึกษา ต่างก็ยอมรับในภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน กล่าวคือไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสตรีหรือผู้บริหารผู้ชายก็มีความสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัติ แต่เป็นความสามารถของผู้บริหารสตรีแต่ละคน ที่จะต้องปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และนำภาวะผู้นำแต่ละด้านมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายและทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุลเป็นองค์กรทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลประสานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เชื่อมโยงนโยบายการบริหารของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่สถานศึกษาในเขตจังหวัดสตุล เพื่อให้แนบนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการศึกษายุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้สำนักงานเขตพื้นที่เป็นองค์กรที่เป็นผู้นำทางการศึกษาและเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้มีศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับชนินทร์ญา คำดี (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในจังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ครู ที่มี เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มี



ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า แบบมีส่วนร่วมและแบบมุ่งความสำเร็จของงานผู้ครุผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10-20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Steers (1979 อ้างใน ณัฐธยาน์ มานุษ) ระบุถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ประสบการณ์ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก และมีความมั่นคงในการทำงาน มีเป้าหมายและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่อเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และเป็นช่วงที่มีการแสวงหาความรู้ สร้างความมั่นคงให้กับตัวเอง มีการพัฒนาตนเองโดยมาจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในอาชีพเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน (อรณพ จีระวัฒน์) ซึ่งมีความสอดคล้องกับสุริยาพร กันดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของสถานศึกษา ไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีเพราะไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ก็มีการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันทั้งประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กวี วงศพุฒ (2542) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าเป็นการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุตามเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ซึ่งสถานศึกษาหรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งของภาครัฐหรือภาคเอกชน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ก็ย่อมมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และ





ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยและวัฒนธรรมแตกต่างกัน การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ต่างๆ อย่างหลากหลาย เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้การจัดการ การศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการ พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องสุริยาพร กันดิษฐ์ (2556) ศึกษาและ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ทำงานในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มี ความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่าง

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารต้องมีการกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถ ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และต้องเป็นผู้ที่คอยแนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ อย่างชัดเจน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่คอยให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพื่อสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- จิราพร แพร่น้อย. (2551). *ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร์ญา คำดี. (2558). *ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2549). วิสัยทัศน์ผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง, *วารสาร Quality Management*. 12(101), 79-80.
- ภัทรกร อุทธิษ. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2555-2558*. สตูล : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย
- สุรกิจ สีอิน. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำ ผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุริยาภรณ์ กันดิษฐ์. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรุณ รักธรรม. (2535). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ป.สัมพันธ์พานิชย์.
- อารียา เมฆาธร. (2534). บทบาทของสตรีในการเป็นผู้นำทางการศึกษา, *มิตรครู*. 25(18), 40- 45.
- House, R. J. and Mitchell, R.R. (1974). "Path - goal Theory of Leadership," *Journal of Contemporary Business*, 3(9), 81-97.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.