

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงทำให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการให้ทันสมัยและมีความยืดหยุ่น และสามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำแนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านี้คือผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนากำลังคนและองค์การ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการในลักษณะมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อองค์การ และต่อสังคม สามารถสร้างและพัฒนาคนมาทดแทนตนเอง และสามารถสร้าง ภาพลักษณ์ ขององค์การให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้ (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ, 2542, หน้า 47)

ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์การจะต้องเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิด ความร่วมมืออย่างดีระหว่างสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารจะต้องสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของคนงานให้ช่วยกันทำงานเพื่อความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 410) ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ของตนเองอำนวยความสะดวกให้การะกิจการทำงานในหน้าที่ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ โดยให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจ การที่จะบริหารงานให้เกิดความก้าวหน้า มีการร่วมมือกัน ปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นสำคัญ องค์การที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่สาเหตุมาจากผู้บริหารขาดประสบการณ์ (สมยศ นาวิกาน, 2544, หน้า 1) บริหารงาน โดยขาดความรู้ความสามารถ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ต้องเอื้อต่อ บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมด้วย องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้คือบุคคล ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น ต้องทำหน้าที่รวมพลัง ทั้งหลายเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่งของผู้นำที่ต้องสนใจเป็นพิเศษ คือการสร้างสุขภาพ องค์การที่พึงประสงค์เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะทำให้เกิดผลงานที่มี ประสิทธิภาพ สามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความพึงพอใจ มีความยินดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ มีความสามัคคี สนิทสนมกลมเกลียวกัน ผู้นำต้อง คำนึงว่าผู้ได้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ มีความรู้สึกนึกคิด มีความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ซึ่งจะต้องศึกษาพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง ซึ่งจะ เป็นแนวทางสร้างสุขภาพองค์การที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น พฤติกรรมผู้นำจึงมีอิทธิพลโดยตรง

ต่อสุขภาพองค์การ ในขณะที่เดียวกันสุขภาพองค์การก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน สำหรับการบริหารงานให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เจริญก้าวหน้าโดยให้ทุกฝ่ายร่วมมือ ประสานงานเป็นอย่างดีนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่เอื้ออำนวยต่อบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมใดต้องให้เหมาะสมกับสภาพของตน ดังที่ สรายุทธ โตนอก (2538, หน้า 1) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนนั้นโรงเรียนใดมีบรรยากาศที่น่าพึงพอใจ การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่ดีในการดำเนินงาน ในทางกลับกันถ้าโรงเรียนใดมีบรรยากาศไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือร่วมใจ ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานให้เป็นที่น่าพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การบริหารงานก็จะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ดังที่ สุเมธ เดียววิเศษ (2527 อ้างถึงใน พินิจ งามไฉน, 2544, หน้า 1) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำจะเป็นตัวกำหนดแบบแผนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน นั่นก็คือ ผู้บริหารที่ใช้ พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมก็จะทำให้มีสุขภาพองค์การที่ดี ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ ในความจำเป็นพื้นฐานการอยู่รอดขององค์การ 3 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การควบคุมกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การได้ และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี (Owens, 1991, p. 221) ในการพิจารณาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การที่ดี ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในแง่หนึ่งนั้นสามารถพิจารณาได้จากสุขภาพองค์การ (Organizational Health) เนื่องจากสุขภาพองค์การที่ดีจะทำให้สามารถพัฒนาไปได้ดี และบรรยากาศองค์การจะดีด้วย (Hoy & Miskel, 1991, p. 234) องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่ามีการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991, p. 69)

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เป็นสถานศึกษาสังกัด สำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่ง มีบทบาทหน้าที่คือ จัดการศึกษาและให้บริการทางการศึกษากับประชาชนกลุ่มเป้าหมายการศึกษานอกโรงเรียนและ จัดการพัฒนากุศลกรประจำการทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารแก่เจ้าหน้าที่การศึกษา นอกโรงเรียน ตลอดจนจัดการศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ลักษณะการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค แตกต่างจากสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

โดยทั่วไป เนื่องจากศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคยังเป็นหน่วยส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้วย (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน, 2547)

ฉะนั้นถ้าหากการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาคน โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาและการให้บริการแก่ประชาชนมีคุณภาพยิ่งขึ้น แต่ในสภาพปัจจุบัน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วต้องปรับรูปแบบในการบริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลงในการเป็นองค์กรมหาชนในอนาคตข้างหน้า ผู้บริหารจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งด้านพฤติกรรมที่มุ่งกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ ประกอบกับการบริหารงานบุคคลไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เช่น การให้สวัสดิการแก่บุคลากรทำได้ไม่เสมอภาค ความเข้าใจงานของฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการและผู้เกี่ยวข้องไม่ตรงกัน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานหรือระหว่างผู้ร่วมงานกันเองในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เจตคติมีน้อย ผู้ร่วมงานไม่มั่นใจในผู้บริหาร ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความเป็นมิตรระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อยขวัญและกำลังใจลดลงด้วยซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความไม่ผูกพันกับองค์กร

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงปีงบประมาณ 2545-2547 มีข้าราชการของศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาค ทั้ง 5 แห่ง ขอลาออก โอน ย้าย ได้แก่ ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคเหนือ จำนวน 5 คน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคกลาง จำนวน 7 คน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคตะวันออก จำนวน 5 คน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน - คน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคใต้ จำนวน 3 คน จากการขอลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรดังกล่าวสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน มากเกินไปไม่ค่อยสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนภาคเกิดปัญหาในการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียนของศูนย์การศึกษาออก โรงเรียนภาคเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในการที่จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าองค์กรมีสุขภาพดีจะมีผลผลิตที่ดี ทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์กรจะมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม สมาชิกในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีการตัดสินใจที่เหมาะสม ความขัดแย้งต่างๆ จะได้รับการแก้ไข ในขณะเดียวกันหากองค์กรมีสุขภาพไม่ดี จะส่งผลตรงข้ามกับที่กล่าวมา เพราะพฤติกรรมย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีคุณสมบัติ

และความสามารถที่จะนำองค์การหรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในการทำงานได้มากขึ้นเพียงใด สามารถทำให้องค์การมีความเจริญเติบโตและมีสุขภาพดีได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารที่จะนำองค์การประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับกับบุคคลภายนอก ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคทั้ง 5 ภาค ในสภาพปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใดและมีทิศทางใด ๆ ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคทั้ง 5 ภาค หรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโดยรวม ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานที่ตั้ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การโดยภาพรวม ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
4. เพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การ ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานที่ตั้ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นการขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำและสุขภาพองค์การ ให้แพร่หลายและกว้างขวางยิ่งขึ้นในวงการการศึกษานอกโรงเรียน
2. ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบภาวะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำตลอดจนแผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และเพิ่มพูนภาวะสุขภาพองค์การให้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค

### คำถามในการศึกษาค้นคว้า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันหรือไม่ จำแนกตาม สถานที่ตั้งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. สุขภาพองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับใด
4. สุขภาพองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับใดและแตกต่างกันหรือไม่ จำแนกตาม สถานที่ตั้งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานที่ตั้ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน
2. สุขภาพองค์การของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานที่ตั้ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2 มิติ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมิติมุ่งกิจสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ ฮัลปีน และไวเนอร์ (Halpin & Winer, 1966, p. 86) และสุขภาพองค์การ ของศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้มิติวัดสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดของโอเวน (Owens, 1991, p. 222) 10 มิติ ดังนี้

- 1.1 การมุ่งเป้าหมายขององค์กร
- 1.2 มีการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ
- 1.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม
- 1.4 การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.5 ความสมัครสมานสามัคคี
- 1.6 มีขวัญกำลังใจดี
- 1.7 มีนวัตกรรม
- 1.8 ความเป็นอิสระ
- 1.9 มีการปรับตัว
- 1.10 มีความสามารถในการแก้ปัญหา

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 แห่ง ในปี พ.ศ. 2547 ดังนี้ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษา  
นอกโรงเรียนภาคใต้ จังหวัดสงขลา จำนวน 267 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักงานบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 139 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถานที่ตั้ง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ตั้งอยู่ที่จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา

### 3.1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

#### 3.1.2.1 สายงานวิชาการ

#### 3.1.2.2 สายงานสนับสนุน

### 3.2 ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ตัว คือ

#### 3.2.1 พฤติกรรมผู้นำ แบ่งออกเป็น 2 ตัว คือ

##### 3.2.1.1 ผู้นำแบบมิตมุงกิจสัมพันธ์

##### 3.2.1.2 ผู้นำแบบมิตมุงมิตรสัมพันธ์

#### 3.2.2 สุขภาพองค์การ แบ่งออกเป็น 10 มิติ คือ

##### 3.2.2.1 ด้านการมุ่งเป้าหมายขององค์การ

##### 3.2.2.2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ

##### 3.2.2.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม

##### 3.2.2.4 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

##### 3.2.2.5 ด้านความสมัครสมานสามัคคี

##### 3.2.2.6 ด้านมีขวัญกำลังใจดี

##### 3.2.2.7 ด้านมีนวัตกรรม

##### 3.2.2.8 ด้านมีความอิสระ

##### 3.2.2.9 ด้านมีการปรับตัว

##### 3.2.2.10 ด้านมีความสามารถในการแก้ปัญหา

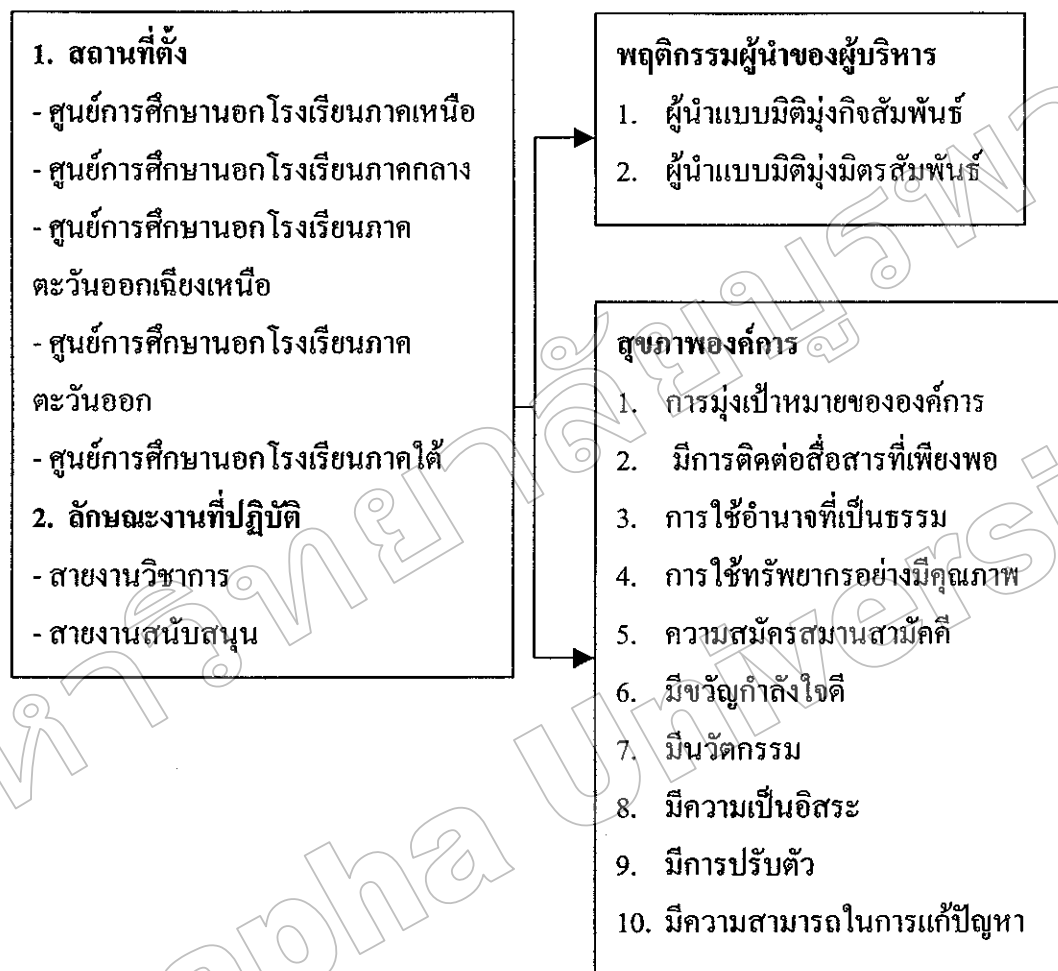
### กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะผู้นำหรือแบบของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของงานในองค์การ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแต่ละคนจึงแตกต่างกันออกไป การมีพฤติกรรมที่เหมาะสมจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ โคเฮน (Cohen, 1979) ได้ให้ทัศนะว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติตนดูตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ได้บังคับบัญชาโดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือพฤติกรรมด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ และคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่เรียกว่าพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของ ฮัลพิน และไวเนอร์ (Halpin & Winer, 1966, p. 86) ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1) พฤติกรรมผู้นำแบบมิตมุงมิตรสัมพันธ์ 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมิตมุงกิจสัมพันธ์ ส่วนสุขภาพองค์การ ได้อาศัยแนวความคิด เรื่องสุขภาพองค์การตามแนวคิดของโอเวน (Owens, 1991, p. 222) 10 มิติ คือ 1) การมุ่งเป้าหมายขององค์การ 2) มีการติดต่อสื่อสารที่เพียงพอ 3) การใช้อำนาจที่เป็นธรรม 4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ความสมัครสมานสามัคคี 6) มีขวัญกำลังใจดี 7) มีนวัตกรรม 8) มีความเป็นอิสระ 9) มีการปรับตัว 10) มีความสามารถในการแก้ปัญหา ดังภาพประกอบ 1

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้หนึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

2. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มเพื่อดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การแก้ปัญหา รวมทั้งบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มด้วยวัด โดยการรับรู้ของบุคลากร โดยตอบแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 มิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง

2.2 กิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่มด้านความเข้าใจ ในการดำเนินการตามนโยบาย การติดต่อสื่อสารและวิธีดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบซึ่งสามารถตอบสนองข้อจำเป็นแห่งภาระหน้าที่ของระบบสังคมทำให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในองค์การ 10 ด้าน ดังนี้

3.1 การมุ่งเป้าหมายขององค์การ คือ การที่บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เข้าใจและยอมรับเป้าหมายซึ่งมีความเป็นไปได้และเหมาะสม

3.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ คือ บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก ต้องมีข่าวสารที่พร้อมเสมอ ในการตัดสินใจปฏิบัติงานและแก้ปัญหา

3.3 การใช้อำนาจที่เป็นธรรม คือ การที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

3.4 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ คือ การที่บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ เช่น ให้บุคลากรทำงานที่เหมาะสม ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่เครียดเกินไป เป็นต้น

3.5 ความสมัครสมานสามัคคี คือ การที่บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน และต้องการ คงอยู่ในองค์กร

3.6 มีขวัญและกำลังใจดี คือ การที่บุคลากรในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจ มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร

3.7 มีนวัตกรรม คือ การที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคมีความเจริญ มีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ แทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

3.8 มีความเป็นอิสระ คือ การที่บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค เป็น ตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของตนเองและสิ่งแวดล้อม

3.9 มีการปรับตัว คือ ความสามารถของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค ในการ ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อมและภายในองค์กรเองเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้

3.10 มีความสามารถในการแก้ปัญหา คือ การที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคมี ความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความ คืบคลานน้อยที่สุด

4. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค หมายถึง สำนักงานที่ทำหน้าที่บริหารการศึกษานอกโรงเรียนตามสภาพภูมิศาสตร์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 แห่ง คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ จังหวัดสงขลา

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 5 แห่ง คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ จังหวัดสงขลา

6. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครูและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 แห่ง คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก จังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ จังหวัดสงขลา

นอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ จังหวัดสงขลา

7. สถานที่ตั้ง หมายถึง ที่ตั้งตามสภาพภูมิศาสตร์ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 แห่ง คือ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง ตั้งอยู่ที่จังหวัดราชบุรี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออก ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคใต้ ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น สายงานวิชาการ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน สายงานสนับสนุน คือ ผู้ที่ให้การสนับสนุนทางด้านการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์การ