

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ณัฐธยาน์ ไพรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ณัฐธยาน์ ไพรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีอนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
เสนอโดย นางสาวณัฐธยาน์ ไพร่ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.กัสยกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 25 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ ่องอาจวานิชย์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
ชื่อนักศึกษา	ณัฐธยาน์ ไพรี
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 300 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.992 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการควบคุมค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ ดร.สรวิชัย ชูชีพ และอาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ ่องอาจวาณิช ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในการศึกษา จนสามารถทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ณัฐธยาน์ ไพรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	10
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.....	21
ความหมายของผู้นำ.....	21
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	24
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	27
ความหมายผู้นำเหนือผู้นำ.....	27
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	28
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง.....	30
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง.....	31
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	32
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก.....	34

บทที่ 2 (ต่อ)

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและ ดำเนินทางสร้างสรรค์.....	35
การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน...	36
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
งานวิจัยในประเทศ.....	39
งานวิจัยต่างประเทศ.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	64
สมมติฐานการวิจัย.....	64
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
สรุปผล.....	66
อภิปรายผล.....	68
ข้อเสนอแนะ.....	71

	หน้า
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	81
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	93
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	95
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (try out).....	101
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	103
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	105

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 44
ตาราง 2	โครงสร้างตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา..... 45
ตาราง 3	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน..... 46
ตาราง 4	จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 50
ตาราง 5	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม..... 51
ตาราง 6	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง..... 52
ตาราง 7	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง..... 53
ตาราง 8	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง..... 54
ตาราง 9	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบ ความคิดทางบวก..... 55
ตาราง 10	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวก สะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์..... 56
ตาราง 11	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุน ให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน..... 57

ตาราง 12	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง.....	58
ตาราง 13	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	59
ตาราง 14	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	61
ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	62

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ด้วยคุณภาพการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรกรรมอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชนการแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการ ในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาค และการเปิดเสรีด้านต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่รอบคอบและครอบคลุม เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, ย่อหน้า 2)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของชาติโดยได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญ งอกงามของบุคคลและสังคม (สวิตตา ประเสริฐสาร, 2542, หน้า 3-4)

โครงสร้างการบริหารการศึกษาในปัจจุบันยึดหลักการของการมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง เน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่

การศึกษาสถานศึกษาและท้องถิ่นกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระบบชัดเจนตามขอบข่ายงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 1) ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา จากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยโรงเรียนจะได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการเอง ดังนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ "ผู้บริหาร"

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับมีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำชักนำให้ผู้นั้นตามมีความเป็นผู้นำและทำให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานนั้น พฤติกรรมภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องอย่างมากถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามทฤษฎีหรือหลักการทางการบริหารแล้วย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในที่สุดการบริหารก็จะประสบความสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.33) ที่กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (super leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหารซึ่งมีขั้นตอน 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำนิยามทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำเชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในการสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างโดยสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตามแบบฉบับแห่งผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกันหรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่าการฝึกลูกน้องให้มีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีความสำคัญในตนเองมีบทบาทในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจตามที่รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่

สภาพปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมสูงแต่ในบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในบางเรื่อง ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยสรุปแล้วพบว่าผู้บริหารบางคนขาดการวางแผนงานที่เป็นระบบ การสื่อสารภายในยังไม่ทั่วถึง ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล ขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารให้กับทีมงานและยังขาดการกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2565, หน้า 3-4)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากพบว่าโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำในการเสริมสร้างพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำตนเองได้เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายมีการพัฒนางานให้ดีขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

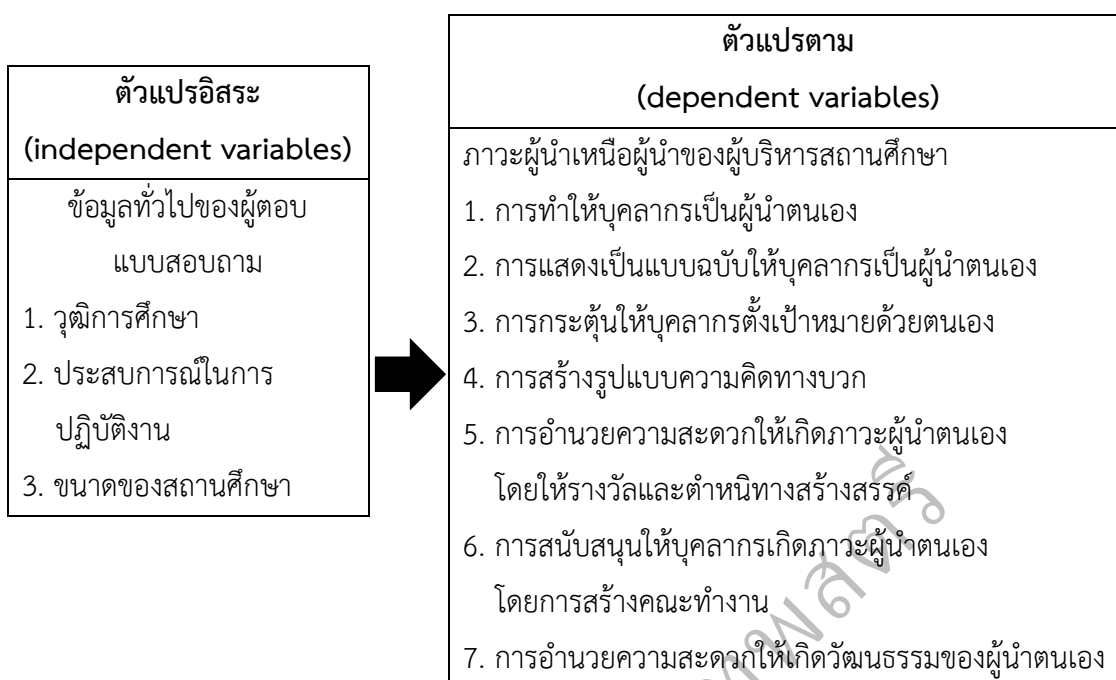
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของแมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.33) ซึ่งเน้นกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นตอน คือ (7 ข้อ)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 1,369 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2565, หน้า 3-4)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของครู โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เคียร์ซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, pp.607-610) จากครูทั้งหมด 1,369 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 ปีขึ้นไป

2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น

- 1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา
- 2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน
- 3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คนและขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 2.2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2.2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2.2.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 2.2.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
- 2.2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์
- 2.2.6 การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
- 2.2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของแมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.33) ซึ่งเน้นกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อันจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดประพฤติกและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยจะใช้อิทธิพลแบบมีศิลปะ เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และทุ่มเทกำลังความคิดความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา รวมทั้งผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะ แนวทางและหาวิธี เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง โดยผู้นำมีหน้าที่คอยให้คำแนะนำ ทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีจุดมุ่งหมายมีความคิดในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าที่จะคอยรับคำสั่งว่าต้องทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเหนือผู้นำคือ ต้องแน่ใจว่าผู้ตาม มีข้อมูลข่าวสารและมีความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ในด้าน ต่อไปนี้

1. **การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้นและส่งเสริมบุคลากร ให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม มีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบายแผนงานและโครงการ ที่รับผิดชอบของโรงเรียนมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2. **การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปใช้เป็นแบบฉบับ

ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ให้เกียรติและยอมรับในความคิดของบุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และธรรมาภิบาล รวมถึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีทักษะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ครูนำมาเป็นแบบอย่างเพื่อให้ผู้ตามเป็นผู้นำและนำตนเองได้

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สามารถสร้างความคาดหวังให้แก่ตนเองและหน่วยงาน ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง แนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและมีความสร้างสรรค์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิดหลักการทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความก้าวหน้าของบุคลากรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่องตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบรวมถึงการให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสบุคลากรได้เป็นผู้นำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านตนเองและคณะทำงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน จัดให้มีการประชุมคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี รวมถึง

สร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภักดีและความผูกพันต่อโรงเรียน โดยมีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมไปถึงมีการจัดสวัสดิการและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน เพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ในการทำงานให้แก่บุคลากร กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการรักษาเกียรติยศ และชื่อเสียงของโรงเรียน

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ครู หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ภารกิจให้บริหารในการจัดการศึกษา โดยสนับสนุนส่งเสริมบทบาทสถานศึกษาในการเป็นนิติบุคคล สามารถปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการงาน วิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบริหารจัดการครอบคลุมในท้องที่ 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองลพบุรี อำเภอโคกสำโรง อำเภอลำไ้ อำเภอท่าม่วง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีขอบเขตการศึกษา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 3.1 ความหมายผู้นำเหนือผู้นำ
 - 3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
 - 4.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
 - 4.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
 - 4.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
 - 4.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์
 - 4.6 การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
 - 4.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ณัฐยานัน โปธิ์ชาสาร (2553, หน้า 12) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จิรวัดน์ พิงสุข (2553, หน้า 8) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความพร้อมที่จะจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จรัส เลิศจามิกร (2554, หน้า 11) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม รวมไปถึงประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประภาพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 35) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐบาลและเอกชน ได้แก่ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์การเรียนรู้ โรงเรียน วิทยาลัยสถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

วงศ์เดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถควบคุมดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในความรับผิดชอบ ได้ปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาเด็กอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ

จรัส อติวิทยากรณ์ (2558, หน้า 1) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความรู้ความสามารถ และ

มีการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงคอยให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 303) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน ระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

กู๊ด (Good, 1974, p.541) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่ในการอำนวยการดูแล ควบคุมจัดการ เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ภายในสถานศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอน ครู แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว โดยต้องคำนึงถึงผลของการศึกษาเป็นสำคัญ

กรีน (Greene, 1992, p.16) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ผู้มีบทบาทที่ต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงาน หน่วยงาน หรือในโรงเรียน บทบาทจะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมและบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธา ส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การประสบความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายที่วางไว้

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

พิชญภา ชันทอง (2554, หน้า 37) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่และทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชนให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องรู้จักศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ย่อมส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของสถานศึกษา

จำลอง นักพื่อน (2555, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความหมายลึกซึ้งและสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถแสดงพฤติกรรมในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย

ได้ผลลัพธ์ของงานที่ยอดเยี่ยมและมีคุณภาพ การที่จะระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ควรจะมีศักยภาพเช่นไรนั้นอาจจะทำไม่ได้ เนื่องจากมีองค์ประกอบในหลายแง่มุมที่นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารต่างก็มีความเชื่อ และมุ่งเน้นในศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของตนเองในด้านใดด้านหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหลักเกณฑ์ มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ยุทธศิลป์คู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ ภายใต้สภาพโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับไว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อนๆ คือ แทนที่จะทำแต่การจัดการองค์กรภายในเป็นส่วนใหญ่ให้มีระบบ และดำเนินการไปได้ราบรื่น แล้วจะต้องสามารถเผชิญและเอาชนะวิกฤติต่างๆ ได้ด้วย

วิชัย แหวนเพชร (2555, ย่อหน้า 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหาร ถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง มีความตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา พัฒนาการศึกษาก็ให้พัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์

คองเกอร์ (Conger, 1989, p.79) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1996, p.222) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับสังคม

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษาและเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษา ไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 30 - 31) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานทางวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนด้านวิชาการ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 ตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.7 การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ

สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การรับเงิน การเก็บรักษาและการ

จ่ายเงิน

2.18 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.19 การจัดทำรายงานเงินและงบการเงิน

2.20 การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุตำแหน่ง

3.4 การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาของบุคลากรสังกัดสถานศึกษาที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้โดยเฉพาะ

- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินงานการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำประวัติทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากร
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 40) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความมั่นคง และความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ

พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง (2555, ย่อหน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทอย่างน้อย 3 ประการ ที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จได้ คือ

ประการที่ 1 มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติ

ประการที่ 2 มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ปฏิภาณ ไหวพริบ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

ประการที่ 3 มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อจะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการให้ถูกต้อง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2555, ย่อหน้า 5) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือ การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำที่จะเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานนั่นเอง

ประทวน บุญรักษา (2555, ย่อหน้า 5) ได้ทำการสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเอาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษามีหลายบทบาท โดยขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหาร ซึ่งการที่จะบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ความเป็นนักประสานงาน เป็นบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่สอง ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่และต้องมีการใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหาร ระดับสูง โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสานงาน 3) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

1. บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุดในสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่สังคมปัจจุบันยอมรับว่าเป็นจริง จากความเชื่อดังกล่าวเป็นตัวชี้วัดว่า คุณภาพการศึกษาจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ดังนั้นจึงควรมองไปที่บทบาทของผู้บริหารตามภารกิจการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่คุณภาพการศึกษา ว่าควรมีบทบาทอย่างไร

1.1 บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร มีดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบความก้าวหน้าทางวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา จัดตั้งขึ้นมาเพื่อ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงตามหลักสูตรกำหนด ซึ่งการเป็นผู้นำทางวิชาการนี้จะต้องมีขึ้นตั้งแต่ระดับตัวเองเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่น และระดับสถาบันต้องส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้แสวงหาความรู้ และรู้จักผลิตและนำเอางานวิจัยมาใช้ประโยชน์ทางการศึกษา และสร้างจริยธรรมทางวิชาการให้เกิดขึ้น และฝังแน่นในจิตใจจนกลายเป็นคุณธรรมสำหรับองค์การ นอกจากนี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.1.2 ผู้บริหารเป็นผู้ให้การสั่งการ การบริหารสถานศึกษาเหมือนกับการบริหารองค์การอื่นๆทั่วไป ที่ต้องมีการจัดองค์การออกเป็นฝ่ายเป็นแผนก ซึ่งจะต้องมีการอำนวยการสั่งการให้ทุกฝ่ายสามารถดำเนินงานไปได้และที่สำคัญจะต้องแบ่งงาน และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสม ความเป็นธรรมและมีบทบาทในการสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

1.1.3 ผู้บริหารเป็นผู้จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเนื่องมาจากวัสดุอุปกรณ์เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร ซึ่งจะต้องให้เพียงพอ ในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และรวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.1.4 ผู้บริหารเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนจึงนับเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อที่สังคมจะได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

1.2 บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การเงินและงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและการหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ 1) เป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) เป็นผู้มีความรู้มีทักษะและประสบการณ์ด้านการบริหาร 3) เป็นผู้ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา 4) เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา 7) เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 8) เป็นผู้บริหารงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา

1.2.2 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ 1) เป็นผู้ทำความเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรม 2) เป็นผู้นำระบบงบประมาณมาใช้ในการบริหาร 3) เข้าใจระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุ 4) สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณ 5) มีความละเอียดรอบคอบในการใช้งบประมาณ 6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ 8) รายงานการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ

1.2.3 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล 1) เป็นผู้มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล 2) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน 3) มีมนุษยสัมพันธ์ 4) เป็นผู้มีอารมณ์ขัน 5) เป็นนักประชาธิปไตย 6) เป็นนักประนีประนอม 7) มีความอดทนอดกลั้น 8) เป็นนักพูดที่ดี 9) เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจคน 10) มุ่งพัฒนาองค์กร

1.2.4 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานทั่วไป 1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี 2) เป็นผู้ตัดสินใจสั่งการ 3) เป็นผู้มีความรู้การบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย 4) เป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร 5) รู้จักมอบอำนาจและรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 6) เป็นผู้ควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงานที่ดี

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้ 1) เป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) เป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดี 5) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร 6) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ 7) ประเมินผลการจัดการศึกษา 8) สนับสนุนการวิจัยพัฒนา 9) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 10) ส่งเสริมเทคโนโลยี

1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกันคุณภาพของการศึกษา คือ เป็นการให้คำมั่นและรับรองว่าจะดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและสาธารณชนในด้านคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่จัดให้ มีระบบประกันคุณภาพภายใน และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อต้นสังกัดและเปิดเผยต่อสาธารณชนทราบ และมีการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตามที่กำหนด

1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะคณะกรรมการของกลุ่มเครือข่าย ผู้บริหารสถานศึกษานั้นนอกจากจะมีหน้าที่บริหารโรงเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่ในฐานะ กรรมการเครือข่ายด้วย เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทางด้านวิชาการและอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง ลักษณะงาน วิธีดำเนินการ หน้าที่ของคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการ รองประธานและ เลขานุการกลุ่มเครือข่าย ให้เข้าใจในหน้าที่ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทนั้นๆ ให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับบทบาทนั้นๆ ตามที่มติคณะกรรมการกำหนดไม่ใช่ยึดติดอยู่กับบทบาทหน้าที่เดิม จะต้องร่วมเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม ลงมติด้วยความมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มด้วยความเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ในอำนาจใดๆ และเมื่อมีมติแล้ว ก็จะนำมติของกลุ่มไปปฏิบัติให้เกิดผลตามเจตนารมณ์ของกลุ่ม 3) สนับสนุนและให้ความร่วมมือ โดยการปฏิบัติตามนโยบายของกลุ่มด้วยความเต็มใจ 4) ต้องทำมติของกลุ่มในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารในโรงเรียนตนเองด้วย

1.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะประธานกลุ่มเครือข่าย 1) ต้องทำหน้าที่เป็นประธานกลุ่มเครือข่ายโดยแยกออกจากกรรมการกลุ่มและผู้บริหารโรงเรียน 2) ต้องศึกษาหาความรู้ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของประธานกลุ่มเครือข่ายให้มีความชัดเจน 3) ต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีความรู้และทักษะในการประชุม 5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 6) มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 7) มีความรู้ความสามารถและทักษะในการมอบหมายงาน 8) มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประสานงาน

1.7 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามภาระงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ โรเบิร์ต (Robert, 1975) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สรุปเป็นประเด็นได้ 7 ประเด็น ดังนี้ 1) ต้องบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพ 2) มีการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้ทุกคนได้ใช้บริการทางการศึกษา 3) ปรับปรุงสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี 4) บริหารงานบุคคล 5) บริการชุมชนทางวิชาการ อาคารสถานที่ 6) บริหารงานด้านอาคารสถานที่ 7) การบริหารกิจการนักเรียน

1.8 บทบาทของความเป็นผู้นำทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นบทบาทที่สำคัญมากของผู้บริหาร ที่แตกต่างและเจาะจงไปจากผู้บริหารอื่นๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีควรมีบทบาทการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

1.8.1 การมีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัย เป็นตัวชี้วัดเบื้องต้นว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารงานใดๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพได้ มีดังนี้ 1) การควบคุมตนเอง ได้แก่ 1.1) การตรงต่อเวลา 1.2) การวางแผนใช้จ่ายที่ดี 1.3) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 1.4) การมีความซื่อตรงต่อตนเอง 2) การปฏิบัติตนตามกติกาสังคม 2.1) ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ 2.2) การปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณี

1.8.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อผู้อื่น ผู้บริหารเป็นอย่างไรผู้ใต้บังคับบัญชาจะคล้อยตามเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย 1.1) การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ 1.2) การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ 1.3) การมีมารยาทที่งดงามเป็นที่ยอมรับของสังคม 1.4) การเป็นมิตรกับทุกคน 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา 2.1) การใช้คำพูดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจ 2.2) การใช้คำพูดที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวานไม่หยาบคาย 2.3) การพูดด้วยความจริงใจ ไม่บิดเบือน 3) เป็นแบบอย่างที่ดีทางจิตใจ 3.1) มีความกตัญญูกตเวที 3.2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3.3) มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น 3.4) ความเป็นกัลยาณมิตร 3.5) มีหิริ โอตตัปปะ 3.6) มีความยุติธรรม 3.7) มีความอดทน 3.8) มีอุดมการณ์เพื่อการศึกษา 3.9) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

1.8.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม บทบาทของผู้บริหารด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม เป็นตัวชี้วัดความเป็นนักปราชญ์ ที่สามารถหลีกเลี่ยงจากความฟุ้งเฟ้อ หรือความไม่เป็นประโยชน์ทั้งหลาย เมื่อผู้บริหารสามารถดำรงชีวิตได้เหมาะสม มีสาระแก่นสารของชีวิตอย่างแท้จริงแล้ว การหวังลาภยศที่มากเกินไป ความโลภ ความโกรธ ความหลง ก็จะลดน้อยลง ซึ่งควรมีดังนี้ 1) การปฏิบัติตนตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม 2) หลีกเลี่ยงจากอบายมุขทั้งปวง 3) การดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสถานะของตนเอง 4) รู้จักรักษาสิทธิประโยชน์ของตนและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 5) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น 6) ปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนา

1.8.4 ความรักและศรัทธาในอาชีพ บทบาทคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารด้านรักและศรัทธาในอาชีพ เป็นตัวชี้วัดเพื่อให้สังคมเกิดการยอมรับนับถือ และศรัทธาในตัวผู้บริหารและยอมรับ นับถือต่อวงการศึกษาดังนั้นผู้บริหารจึงควรแสดงบทบาท ดังนี้ 1) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นครูและเป็นผู้บริหาร 2) ยกย่องชื่นชมในการประกอบอาชีพครูและผู้บริหาร 3) ปกป้องเกียรติภูมิของครูและผู้บริหาร 4) ส่งเสริมสนับสนุนหรือเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 5) เสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ต่อวงการศึกษ 6) พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

1.8.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ในแต่ละอาชีพที่ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง มักจะมีจรรยาบรรณและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณเป็นบทบัญญัติที่กำหนดความรับผิดชอบเอาไว้ เพื่อเป็นทิศทางของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ นอกจากจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณนั้นแล้ว ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) แนะนำแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น 3) มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 4) ยอมรับผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไข

โคทส์ (Coats, 1986, pp.151-152) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารการศึกษา 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 บทบาทในฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งคน

ประการที่ 2 บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 3 บทบาทในฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไป สร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ในกลุ่ม ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา

กิบสัน, และดอนเนลลี (Gibson, & Donnelly, 1988, p.105) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) เป็นผู้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา 2) เป็นผู้กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน 3) เป็นผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน 4) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

เฮอร์เชย์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1993, p.103) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่ม และกิจกรรมโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้ 1) บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กร อันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างภายในองค์กร

روبินส์ (Robbins, 1983, pp.72 - 73) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากที่สุดในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นบุคคลที่ต้องรู้และรับทราบทุกเรื่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา และสามารถให้คำแนะนำ แก้ปัญหา รวมถึงประสานงานภายในสถานศึกษาได้

สเป็ค (Speck, 1999, p.25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพการบริหารงานงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

คอล์ดเวลล์ (Caldwell, 2000, p.130) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาขั้นสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพสูงสุด ตามศักยภาพขององค์กร หล่อเลี้ยงให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับโลกและท้องถิ่น

จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาทที่จะต้องปฏิบัติ มีทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และบทบาทที่พึงประสงค์ บทบาทบางอย่างเป็นบทบาทที่เห็นกันมานานจนเป็นที่รู้จัก และบทบาทใหม่ที่ต้องแสดงไปตามภาระหน้าที่ใหม่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องบูรณาการบทบาทเหล่านั้นให้กลมกลืนเข้าด้วยกัน ไม่ใช่ปฏิบัติตามบทบาทใหม่แล้วยกเลิกบทบาทเก่า การบูรณาการ การคัดเลือกให้ได้บทบาทที่สำคัญ เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติโดยเน้นการส่งเสริมสนับสนุน รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง วางแผนกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ สนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากร ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการ แหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการให้บริการด้านการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนับสนุนครู รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รักษาวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1. ความหมายของผู้นำ

ความหมายของคำว่า "ผู้นำ" มีผู้นิยามไว้มากมายหลายท่าน ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ โดยสาระสำคัญส่วนใหญ่มักจะมีความหมายคล้ายคลึงกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากผู้อื่น กล่าวคือ บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ให้

เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ จึงจะส่งผลให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถ กระตุ้น ชักจูงหรือชักนำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกัน ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ด้วยความเต็มใจได้

นิลพัทธ์ จิตรสง่าวงศ์ (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น เป็นผู้มีอิทธิพล มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยอาจเป็นตำแหน่งที่ได้รับตามกฎหมาย ดังนั้น ผู้บริหารอาจเป็นคนเดียวกันกับผู้นำ หรือเป็นคนละคนก็ได้ ซึ่งถ้าหากเป็นคนคนเดียวกัน ก็จะมีทั้งอำนาจตามกฎหมายและอำนาจบารมี ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp.27-28) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

เบอร์ดี (Burdy, 1972, pp.43-44) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสามารถในการคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ สามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เทอร์รี่ (Terry, 1997, p.199) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพล อำนาจหน้าที่ในเชิงความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.5) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม ซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งแต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นคนชี้แนะ ช่วยเหลือให้คนในกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ สามารถชักนำบุคคลอื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ตนต้องการจนเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย

จากความหมายของผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า "ผู้นำ" หมายถึง บุคคลที่มีบทบาท มีบารมี รวมไปถึงมีอำนาจ อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สามารถชักจูง ชี้นำบุคคลอื่นให้ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำ

อาจจะได้รับตำแหน่งอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ผู้นำต้องได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดแนวทางที่สำคัญของการพัฒนาองค์กร จึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมาย ของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

พินมภา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 204) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคล ที่สามารถโน้มน้าว ชักจูงให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความต้องการ ด้วยความเต็มใจ ยินดีในการที่จะความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อทำให้วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ที่ร่วมกันตั้งขึ้นนั้น บรรลุผล ซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ คุณลักษณะและพฤติกรรม ของบุคคลที่ได้รับการยอมรับ จากสมาชิกของกลุ่ม ให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีอำนาจ ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งก็ได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 181) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อำนาจ อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน กระตุ้น ผลักดัน ชี้นำให้ผู้อื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น เกิดความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีเป้าหมาย คือความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากผู้อื่น เป็นผู้ที่ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และพร้อมให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ อำนาจการหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 1) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น มีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ชัยธวัช เนียมศิริ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ (leadership) ว่า เป็น กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนเอง หรือกลุ่มตน เพื่อ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft, 2003, p.5) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสำคัญที่มี อิทธิพลที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (followers) เพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (shared purposes)

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.5) ได้เขียนสรุปความ นิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง เช่น 1) ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถสั่งการและชักนำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ 2) ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคล ที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุผล โดยใช้ความเป็น การเมือง จิตวิทยา และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ 4) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจ 5) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้ วัฒนธรรมจากภายนอกองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร 6) ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรโดยใช้สิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 7) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

จากความหมายของ ภาวะผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยจะใช้ อิทธิพลแบบมีศิลปะ เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการโน้มน้าวจิตใจ ของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา รวมทั้งผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะ ชี้แนะแนวทางและหาวิธี เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์, และบลันชาร์ด (Hersey, & Blanchard) ในปี ค.ศ. 1977 พอล เฮอร์เชย์ (Paul Hersey) และเคนเนธ บลันชาร์ด (Kenneth H. Blanchard) นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยให้ความสำคัญ กับความพร้อม (readiness) หรือวุฒิภาวะ (maturity) ของผู้ตาม กล่าวคือถ้าการเลือกใช้แบบของ ภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับวุฒิภาวะหรือความพร้อมของผู้ตามก็จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดย พอล เฮอร์เชย์ (Paul Hersey) และเคนเนธ บลันชาร์ด (Kenneth H. Blanchard) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติของฟีดเลอร์ (Fiedler) คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่ง ความสัมพันธ์มาใช้เป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำรวมไปถึงวุฒิภาวะของผู้ตาม นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (different situations demand different kinds of leadership) ดังนั้นในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบของผู้นำ (leadership style) วุฒิภาวะของผู้ตาม (follower maturity) และการปรับ แบบผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Yukl, 2010, pp.173-174)

แนวคิดทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมายถูกพัฒนาโดยมาร์ติน จี อีวาร์น (Martin G. Evan) ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยโรเบิร์ต เจ คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเองเชื่อว่าตนเองนั้นมีความสามารถที่จะทำงานหรือการที่ได้ใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้แน่นอนหรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้ คำนึงกับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงาน ทฤษฎีนี้เสนอว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตนและบรรลุเป้าหมายองค์กรเฮาส์ (Robert J. House) ใน ค.ศ. 1971 ซึ่งในทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมาย หลักของทฤษฎีคือการส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับ

ธรรมาธิปไตย (2551, หน้า 327 - 366) ได้ศึกษาความสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้ 1) แนวคิดทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าผู้ที่เป็นผู้นำ จะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ รวมไปถึงค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความซื่อสัตย์มีจริยธรรม ความต้องการนำผู้อื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ยึดมั่นในหลักการ ความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประจักษ์ว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป 2) แนวคิดทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีทักษะ พฤติกรรม และเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และพฤติกรรมทั้งสองด้าน สามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (leadership style) ได้หลายแบบ ผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน 3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำที่ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวความคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟิวดเลอร์ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง - เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้นผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงาน และมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น 4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในด้านวาตะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้อย่างเหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำวิสัยทัศน์ของตนสอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันกันทั้งต่อตัวผู้นำ และต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ 5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูป จะมุ่งการกระทำต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างควมมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตาม การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการทำให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและนำผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ จูงใจ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานหรือผู้ตามนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ยุกส์ (Yuk, 2006, p.263) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำควรใช้แนวคิดนี้เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตาม ในการเกิดผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรมที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์ที่มีนั้นก่อน ซึ่งการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปโดยธรรมชาติ ผู้ตามจะเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่หากไม่ได้เป็นอย่างที่คาดหวังไว้ผู้ตามจะหมดศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำต้องเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของหมู่คณะ ได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคิดในเชิงรุกและการคาดการณ์ถึงการพัฒนาในอนาคตในด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีจิตมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทั้งหลักคุณธรรมต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน และต่อวิชาชีพ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

1. ความหมายผู้นำเหนือผู้นำ

ตะวันตก (2555, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่นปฏิบัติตามได้

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 39 - 40) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเอง เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นหรือการรับรู้ต่อตนเองในเชิงบวกย่อมเป็นการจุดประกายไปสู่ความสามารถที่จะทำให้บุคคลมีคุณลักษณะที่จะบริหารจัดการตนเองได้

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาจัดว่าเป็นการเน้นข้อมูลพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้ ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดอันเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ที่จะช่วยสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น

พิชัย ลิ้มเฉลิม (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง สิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน สิ่งต่างๆ ที่กล่าวนั้นถือเป็นการเน้นข้อมูลเชิงพฤติกรรมภายนอก ที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำทางการศึกษา โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะ

ผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับคำสั่งการจากผู้นำเพียงอย่างเดียว

พิชญภา ยืนยาว (2560, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือผู้นำที่เป็นเลิศ คือ ผู้นำที่ยึดเอาจุดแข็งของผู้ตามเป็นสำคัญ ผู้นำที่เข้าใจว่า คนอื่นให้เขา รู้จักนำตัวเอง ให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารตนเอง โดยมีเป้าหมายของ การบริหารจัดการ คือ ความเจริญเติบโตที่ยั่งยืนขององค์การที่ตนเองบริหารอยู่ ซึ่งพื้นฐานของการบริหาร องค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม สร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ธรรมชาติในการบริหาร และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

กฤติยา มามีชัย (2562, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การพัฒนาผู้ตาม ให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จากการตั้งเป้าหมายด้วยคนอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก มีการกระจายอำนาจ ผู้นำจะคอยให้คำแนะนำ การพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคงานใหม่ๆ ขึ้นมา ให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ด้วยตนเอง ฝึกการเป็นผู้นำ สร้างรูปแบบการคิดเชิงบวก มีจุดมุ่งหมายมีความคิดเชิงบวก ซึ่งผู้ตามจะสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยการฝึกความเป็นผู้นำตนเอง

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรม จากการตั้งเป้าหมายจากบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

จากความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การที่ผู้นำพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง โดยผู้นำมีหน้าที่คอยให้คำแนะนำ ทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีจุดมุ่งหมายมีความคิดในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าที่จะคอยรับคำสั่งว่าต้องทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเหนือผู้นำคือ ต้องแน่ใจว่าผู้ตามมีข้อมูลข่าวสารและมีความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 24) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่มีความคิดที่จะมุ่งพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ จนในที่สุดผู้ตามก็แปรสภาพไปเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ เป็นผู้นำที่เข้าใจว่าคนอื่น ให้เขาเหล่านั้น รู้จักนำตนเอง พยายามให้กำลังใจช่วยเหลือเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้รู้จักมีความรับผิดชอบ ให้มั่นใจในตนเองและรู้จักกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์ และสามารถแก้ปัญหาเองได้

นิลพัฒน์ จิตรสง่าวงศ์ (2559, หน้า 27) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการที่ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรสามารถเป็นผู้นำตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมในการชักจูง จูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานได้ด้วยตนเอง

พิชญาภา ยืนยาว (2560, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเหนือผู้นำ กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเกิดสมดุลด้านอำนาจระหว่างการค่อนข้างดี มีความเสมอภาค ซึ่งแตกต่างจาก ผู้นำแบบอื่นที่ยึดเพียงแค่ผู้นำเป็นหลัก ในขณะที่ผู้นำลักษณะนี้กลับยึดที่ผู้ตามเป็นหลัก ผลที่คาดหวังจากการใช้แบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือความผูกพันต่องาน หรือต่อหน่วยงานจะเพิ่มมากขึ้น ผลเชิงจิตวิทยา คือ ผู้ตามเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรจะเกิดขึ้นตามมา และสิ่งสำคัญของผู้นำเหนือผู้นำก็คือ จะต้องมีการภาวะผู้นำตนเอง หรือที่เรียกอีกอย่างว่าการฝึกลูกน้องให้เก่ง ด้วยการพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป เพื่อมีหลักในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาดตนเองสู่ผู้บริหารมืออาชีพได้ คุณลักษณะจำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำลักษณะนี้คือ ศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจในงานและเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ จนสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองได้ และเมื่อพัฒนาดตนเองได้แล้ว ก็จะต้องสามารถพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้เช่นกัน

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.35) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้ บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและนำผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ จูงใจ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานหรือผู้ตามนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ยุกส์ (Yuk, 2006, p.263) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำควรใช้แนวคิดนี้เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการเกิดผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรมที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์ที่มีนั้นก่อน ซึ่งการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปโดยธรรมชาติ ผู้ตามจะเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่หากไม่ได้เป็นอย่างที่คาดหวังไว้ผู้ตามจะหมดศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที

จากคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรหรือคนในองค์กรเป็นผู้นำตนเองและการที่

ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหาร ที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้ผู้ตามเห็น พยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และรู้จักกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมาย สามารถแก้ปัญหาเอง ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปใช้และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ประทีป นิยมมาก (2556, หน้า 33) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น การทำให้เป็นผู้นำตนเองเป็นการแสดงพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง และเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง

นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์ (2559, หน้า 28) กล่าวว่าไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเอง โดยที่บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้้นำให้คนอื่นๆปฏิบัติตามได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 45) กล่าวว่าไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีต้องส่งเสริม กระตุ้นและแนะนำพฤติกรรมที่ถูกต้อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 31) กล่าวว่าไว้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แสดงถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเอง และผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้้นำให้คนอื่นๆปฏิบัติตามได้

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.35) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไป

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้น ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

คูซส์, และพอสเนอร์ (Kouzes, & Posner, 1997, p.98) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะช่วยให้คนอื่นสามารถปฏิบัติได้ โดยการทำเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้จนผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้นและส่งเสริมบุคลากร ให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม มีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบายแผนงานและโครงการ ที่รับผิดชอบของโรงเรียนมีการมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความฉลาดและมีความสามารถ

นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์ (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรได้

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 32 - 33) กล่าวว่า การเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นำมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเองโดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติในสิ่งที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบ

วินัยมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.35) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไปกระบวนการที่ใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากร หรือผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี ทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้นแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน (expert power)

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.263) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมั่นใจ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ เพื่อยืนยันความสำคัญ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่าง มีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปใช้เป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกียรติและยอมรับในความคิดของบุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี รวมไปถึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีทักษะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ครูนำมาเป็นแบบอย่างเพื่อให้ผู้ตามเป็นผู้นำและนำตนเองได้

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ตะวันฉาย โกทัน (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้น สนับสนุนว่า ช่วยเหลือ ให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

มนัชา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และคล้อยให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตน และหน่วยงานเป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้มอบความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากร ได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 46) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคคลตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานด้วยตนเอง อันเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.38) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

โอเวล, และวาเลสกี (Owens, & Valesky, 2007, p.390) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำทนาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหาให้การยกย่อง เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สามารถสร้างความคาดหวังให้แก่ตนเองและหน่วยงาน ให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง แนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ รวมไปถึงส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ชาญณรงค์ พงษ์ชัยน (2556, หน้า 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยส่งเสริม และแนะนำให้บุคลากร มีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น มีแนวคิด หลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 30) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก นั้นเป็นการแสดงความคิดในเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา รวมไปถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้า ความพึงพอใจ มาสู่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานและต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทั้งในระดับความคิดและการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เกิดความสอดคล้องกันทั้งในระดับองค์การและสมาชิก เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

กูซส์, และพอสเนอร์ (Kouzes, & Posner, 1997, p.48) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะท้าทาย กระบวนการทำงานด้วยการมองงานทุกอย่างให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติและหมั่นตั้งคำถามทุกครั้งเมื่อพบสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง จะต้องประพจน์ตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและมีความสร้างสรรค์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทาง

อารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิดหลักการทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและความก้าวหน้าของบุคลากรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำนิทางสร้างสรรค์

ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556, หน้า 36- 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทางสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะ มีเทคนิคในการดำเนินหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ

จารุวรรณ กีก้อง (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทางสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน เพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร ฝ่าฟันอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้ว ก็ควรให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

มนัชา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 27) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องทำด้วยความยุติธรรมมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ รวมไปถึงการแสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำการปฏิบัติงาน

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 36) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทางสร้างสรรค์นั้นผู้บริหารจะมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการพูดดำเนินหรือติชมโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.45) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ว่า เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากร มีความสามารถเพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน

กูซส์, และพอสเนอร์ (Kouzes, & Posner, 1997, p.37) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อทำให้บุคลากรในคณะมีส่วนร่วมมือในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหือมองข้ามขวัญและกำลังใจ และไม่ลืมหือรางวัล กล่าวขอบคุณ จัดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ตามที่สามารถทำให้เขารู้สึกว่าเพราะพวกเขานั่นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร กระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสบุคลากรได้เป็นผู้นำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะงาน เป็นการสร้างคณะงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นๆ ในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร ต้องอาศัยบุคคลที่มีเป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ จึงจะส่งผลให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน เป็นการสร้างคณะงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสมาชิกในคณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งในหมู่คณะ

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.43) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและคณะทำงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างดีให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

ดาฟท์ (Daft, 2003, p.247) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หมู่คณะมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำทีมปัจจัยด้าน โครงสร้างของทีม รวมไปถึงปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลในทีมและปัจจัยด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและคณะทำงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน จัดให้มีการประชุมคณะงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี รวมไปถึงสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม ในการเสริมสร้างความพึงพอใจ มีการโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความรักดี และความผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

มนัชา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้น เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขของบุคลากร รวมไปถึงจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากร เกิดความรู้ความเข้าใจ และความสามารถรวมถึง ระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและการทำงานในรูปแบบต่างๆ

แมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991, p.38) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการทำที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ มีการเสริมแรงให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ทุกคนในหน่วยงานรู้จักหน้าที่การงานของตนเอง และความสัมพันธ์กับคนอื่นเช่นเดียวกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ รวมไปถึงระเบียบ วินัย ประเพณี ความเชื่อค่านิยมและบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่างๆ ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน กล่าวคือเสนอแนะแนวทางในการจัดหาสวัสดิการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพระเบียบวินัย ปฏิบัติตามประเพณี และค่านิยมอันดีงามอันก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำตนเองของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนรวมไปถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดก็สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียนที่มีคุณภาพของสังคม

นาฮาแวนด์ (Nahavandi, 2000, p.208) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากภายนอกองค์กร ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กร ก็จะมีการสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวมๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะเปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยเป็นการสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความภักดีและความผูกพันต่อโรงเรียน โดยมีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้

ความช่วยเหลือ คุณลักษณะสุข รวมไปถึงมีการจัดสวัสดิการและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน เพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ในการทำงานให้แก่บุคลากร กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการรักษาเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เตือนใจ สมคิด (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุราชการ และขนาดโรงเรียน ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

พิชัย ลิ้มเฉลิม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าน้อยที่สุด 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมการบริหารมากที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาเท่ากันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป 4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะ

ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมวัย ศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการท้าทายทางสร้างสรรค์ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบสร้างแบบ ความคิดในทางบวก และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง จัดระบบในการบริหารงานด้านการวางแผน การกระจายอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศ ภายใน และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง

กฤติยา มามีชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จิราภรณ์ เข้มทอง, วันทนา อมตารียกุล, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

พวงเพ็ญ เขียวแสน, ไมตรี จันทรา, และสมพร ญาณสูตร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ส่วนด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองและด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและท้าทายอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

มุลเลอร์, และคณะ (Muller, et al., 2013, p.804) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และความ เพลิดเพลินในการทำงาน: อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของ แนวทางที่เรียกว่า “การเสริมอำนาจความเป็นผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ แบบสอบถามที่ใช้วัดภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีสองประการ ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตวิสัย ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในองค์กรทางอารมณ์ ปัจจัยทั้งสองประการของการเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การฝึกสอนและการสนับสนุนด้านการสื่อสาร และการอำนวยความสะดวกในความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคล ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

เทรซี (Tracy, 1994, abstract) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับการศึกษาธิการเขตในฐานะที่เป็นหัวหน้าของฝ่ายบุคลากร ฝ่ายบริหาร จากการศึกษาพบว่า ศึกษาธิการเขตประธานกรรมการบริหารของบริษัทมีภาวะผู้นำในลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และส่วนมากมีลักษณะมุ่งมั่น อย่างไรก็ตามศึกษาธิการเขตนั้น มักจะได้รับความกดดัน จากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่า มีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า โดยทั้งนี้ได้มีการอภิปรายผลว่าศึกษาธิการเขต และประธานกรรมการบริหารของบริษัทนั้นสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ

ฟลาเวีย (Flavia, 2004, para.2) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims, 1991) พบว่า การบริหารของผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลงและงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการกระตุ้นความเป็นผู้นำให้

เกิดขึ้น โดยทำให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม และเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีความเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนางานด้านบริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 1,369 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของครู โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เคียร์ซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607-610) จากครูทั้งหมด 1,369 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษาโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ สามารถจำแนกได้ ดังนี้ ครู ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 119 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 139 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 300 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก ให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	545	119
ขนาดกลาง	632	139
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	192	42
รวม	1,369	300

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ใน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึงรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึงรับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 ด้าน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
2. นำนิยามตัวแปรที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีรายละเอียดดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 2 โครงสร้างตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ข้อที่
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	8	18.18	1-8
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	6	13.64	9-14
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	6	13.64	15-20
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	6	13.64	21-26
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์	6	13.64	27-32
6. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์	6	13.64	33-38
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	6	13.64	39-44
ภาพรวม			44 ข้อ

3. ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถามตามตารางโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัดให้เหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการและบริบท จากนั้นนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง 1 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว พร้อมด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการและตาราง

กำหนดโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมด้วยแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณา โดยเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรง (validity) ความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) และการใช้ภาษาในการสื่อความหมาย รวมไปถึงความถูกต้องของภาษา เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรง คือ ค่าดัชนี IOC ต้องมากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามโครงสร้างและนิยามที่ต้องการวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548, หน้า 68)

ผลการพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรง (validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า จากข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ในการทดลองใช้แบบสอบถามต่อไป โดยผู้วิจัยได้ปรับแก้ไขความชัดเจนทางด้านการใช้ภาษาและความครอบคลุมกับนิยามเชิงปฏิบัติการตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อคำถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับตัวอย่างวิจัย ผลการพิจารณาแสดง ดังนี้

ตาราง 3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

องค์ประกอบการวัด		ค่า IOC			จำนวน(ข้อ)	สรุป ข้อเสนอแนะ
		< 0.50	0.50 - 0.99	1		
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา						
1	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	0	0	5	8	ปรับภาษา บางส่วนให้ เหมาะสม
2	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	0	0	5	6	
3	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	0	2	4	6	
4	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	0	1	4	6	
5	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์	0	0	5	6	
6	ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	0	0	5	6	
7	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	0	0	5	6	

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทำการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการวัดค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามและความเที่ยงทั้งฉบับ หลังจากนั้นดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งนำไปใช้กับตัวอย่างจริง

6. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.992

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการดังกล่าวพร้อมเครื่องมือในการวิจัยส่งมอบให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ
2. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง ประกอบความเรียง
3. แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้วิธีบันทึกคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนน
4. วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นตัวชี้วัด ตามแนวคิดของ จำเริญ ไพบูลย์เบ็ญจะ (2550) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

- 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

5. เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบสถิติเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
2. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบสถิติเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
*p≤.05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การ ทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการ ทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี แอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 300 คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	247	82.33
2) สูงกว่าปริญญาตรี	53	17.67
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	116	38.67
2) 5 ปีขึ้นไป	184	61.33
3. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา	119	39.67
2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน	139	46.33
3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน	42	14.00
และขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป		

จากตาราง 4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.33

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.25	0.69	มาก	4
2.	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.27	0.78	มาก	2
3.	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.30	0.71	มาก	1
4.	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.21	0.76	มาก	7
5.	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์	4.24	0.70	มาก	5
6.	ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดย การสร้างคณะทำงาน	4.26	0.74	มาก	3
7.	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	4.22	0.82	มาก	6
ภาพรวม		4.25	0.74	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.78) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.74) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เพื่อความชัดเจนในรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงนำเสนอค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แยกรายชื่อตามแต่ละด้านย่อยๆ รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไปในทางที่เหมาะสม	4.35	0.70	มาก
2.	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน	4.21	0.78	มาก
3.	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบายและแผนการที่รับผิดชอบของโรงเรียน	4.23	0.79	มาก
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคล	4.21	0.80	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน	4.20	0.88	มาก
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.29	0.80	มาก
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	4.25	0.76	มาก
8.	ผู้บริหารให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.24	0.71	มาก
ภาพรวม		4.25	0.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไปในทางที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.88)

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน	4.26	0.77	มาก
2.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.37	0.77	มาก
3.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.78	มาก
4.	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.24	0.86	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.19	0.93	มาก
6. ผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.95	มาก
ภาพรวม	4.27	0.78	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.93)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง	4.33	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว	4.30	0.76	มาก
3. ผู้บริหารแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ	4.33	0.79	มาก
4. ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	4.22	0.85	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและระบบ	4.26	0.78	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองและงาน	4.35	0.75	มาก
ภาพรวม	4.30	0.71	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองและงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก		ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน	4.23	0.80	มาก
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.23	0.83	มาก
3.	ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.75	มาก
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	4.20	0.84	มาก
5.	ผู้บริหารแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.83	มาก
6.	ผู้บริหารมีวิธีการประนีประนอมหรือสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น	4.22	0.92	มาก
ภาพรวม		4.21	0.76	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารมีวิธีการประนีประนอมหรือสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.75)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	4.14	0.87	มาก
3. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.18	0.84	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.36	0.83	มาก
5. ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.77	มาก
6. ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ	4.28	0.74	มาก
ภาพรวม	4.24	0.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.87)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.88	มาก
2. ผู้บริหารให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.19	0.87	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ	4.28	0.82	มาก
4. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ	4.25	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี	4.35	0.77	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน	4.29	0.76	มาก
ภาพรวม	4.26	0.74	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.87)

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ระดับ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน	4.20	0.84	มาก
2. ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.90	มาก
3. ผู้บริหารช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.20	0.89	มาก
4. ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	4.25	0.86	มาก
5. ผู้บริหารจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ ให้กับบุคลากร	4.22	0.87	มาก
6. ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจต่อโรงเรียน	4.23	0.85	มาก
ภาพรวม	4.22	0.82	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.86) ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ ให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) และผู้บริหารช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้การทดสอบที แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (t-test independent) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการ ทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้การ ทดสอบที แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (t-test independent)

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติที แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (t-test independent) โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีรายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.23	0.69	4.33	0.64	-0.912	.362
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	4.23	0.79	4.50	0.66	-2.341	.020*
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	4.26	0.72	4.49	0.60	-2.170	.031*
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.17	0.76	4.42	0.69	-2.155	.032*
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและ คำหนิทางสร้างสรรค์	4.21	0.71	4.42	0.60	-2.055	.041*
6. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.21	0.75	4.53	0.62	-2.875	.004*

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.15	0.83	4.56	0.63	-3.346	.001*
ภาพรวม	4.20	0.72	4.46	0.61	-2.408	.017*

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำชื่นชมทางสร้างสรรค์ 5) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ 6) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ยกเว้นด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติที แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (t-test independent) โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีรายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.28	0.72	4.23	0.66	-0.590	.556
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	4.21	0.85	4.31	0.72	-1.066	.287
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	4.28	0.82	4.31	0.63	-0.418	.676
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.24	0.76	4.19	0.76	0.553	.581
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำนิทาง สร้างสรรค์	4.24	0.73	4.25	0.67	-0.095	.924
6. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.26	0.77	4.26	0.72	-0.670	.947
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.15	0.98	4.27	0.69	-1.232	.219
ภาพรวม	4.23	0.78	4.26	0.65	-0.292	.771

จากตาราง 14 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการ ทดสอบเอฟ (F-test)

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.290	2	0.145	0.307	.736
	ภายในกลุ่ม	140.302	297	0.472		
	รวม	140.592	299			
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.172	0.282	.755
	ภายในกลุ่ม	180.950	297	0.609		
	รวม	181.293	299			
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.317	2	0.158	0.310	.734
	ภายในกลุ่ม	151.716	297	0.511		
	รวม	152.033	299			
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิด ทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	0.635	2	0.318	0.549	.578
	ภายในกลุ่ม	171.964	297	0.579		
	รวม	172.600	299			
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้ รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.435	2	0.718	1.474	.231
	ภายในกลุ่ม	144.579	297	0.487		
	รวม	146.014	299			
6. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากร เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ สร้างคณะทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.894	2	0.447	0.809	.446
	ภายในกลุ่ม	163.978	297	0.552		
	รวม	164.872	299			
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.172	2	0.586	0.869	.421
	ภายในกลุ่ม	200.253	297	0.552		
	รวม	201.424	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.214	2	0.107	0.212	.809
	ภายในกลุ่ม	149.699	297	0.504		
	รวม	149.912	299			

จากตาราง 15 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้าน พบว่าทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 1,369 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของครู โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เคียร์ซี,

และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, pp.607-610) จากครูทั้งหมด 1,369 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษาโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ สามารถจำแนกได้ ดังนี้ ครู ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 119 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 139 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 42 คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 300 คน

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลาก ให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดดังรายละเอียดในตาราง 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนำมาประกอบในการ สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ใน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง ประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยใช้การทดสอบที แบบสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (t-test independent) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไปในทางที่ 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต 2) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม 3) ผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองและงาน 2) ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง 3) ผู้บริหารแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน 2) ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี 3) ผู้บริหารมีวิธีการประนีประนอมหรือสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 3) ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี 2) ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน 3) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร 2) ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจต่อโรงเรียน 3) ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติ

เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน และผู้บริหารช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึงโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับ วุฒิกการศึกษา ในภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ 5) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 6) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ยกเว้นด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

2.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลักประกอบด้วย 1) ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลพบุรีมีการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ตาม สามารถ

จูงใจให้บุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ครูส่วนใหญ่มีการรับรู้ผ่านการปฏิบัติงานว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สิ่งที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สนับสนุนและส่งเสริม ให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่างๆที่กล่าวข้างต้นนั้นถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติ การทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยหลักของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตามเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นผู้ที่คอยรับคำสั่งจากผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์, และซิมส์ (Manz, & Sims. 1991, p.33) คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรม จากการตั้งเป้าหมายจากบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประทีป นิยมมาก (2556, หน้า 33) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเตื่อนใจ สมคิด (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกฤตา ภักิทรพัชร (2564, หน้า 435) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ 5) ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 6) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ยกเว้น ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจากวุฒิ

การศึกษาส่งผลต่อมุมมองและกรอบความคิดในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้บริหาร รวมถึงการเข้าใจ ทฤษฎีและแนวทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในระดับลึกขึ้น ซึ่งทำให้พวกเขามีความสามารถ ในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างมีวิจารณญาณและมองเห็นองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็น ส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมักจะเน้นการพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์และวิจารณ์ การฝึกทักษะเหล่านี้ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการสังเกตและประเมิน พฤติกรรมและทักษะของผู้บริหาร รวมถึงมีการตั้งข้อสังเกตและประเมินผลการตัดสินใจของผู้บริหาร ส่งผลให้สามารถรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในมุมมองที่ละเอียดและครอบคลุมมาก ครูที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น มีความรู้ ความสามารถ มีมุมมอง หรือมีทักษะ องค์ความรู้ใหม่ที่ หลากหลาย ในการนำมาประยุกต์ใช้ มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และได้รับการยอมรับ จากผู้บริหาร ให้เป็นหัวหน้างาน รวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ วางแผน ส่งผลให้มี ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (กรปภาวิน จรรย์อดิศักดิ์สกุล, และสมถวิล วิจิตรวรรณ, 2566, ย่อหน้า 4)

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานเพียงอย่างเดียว แต่อาจเกี่ยวข้อง กับความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร ความเป็นผู้นำและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้รับการยอมรับ จากทีม ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นไม่ว่าผู้ใดบังคับบัญชาจะมีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างหรือไม่ ก็จะสามารถรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, หน้า 140) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระดับ ปี่ พบว่าการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้านก็ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ถึงแม้ว่าขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกันแต่ภายในมีขอบข่ายของ งานในรูปแบบเดียวกัน การปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิรวัดน์ พึ่งสุข (2553, หน้า 8) ที่ให้ความหมายของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาทั้งของ รัฐและเอกชน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำพา

บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความพร้อมที่จะจัดการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ วงษ์เดือน ทองคำ (2556, หน้า 25) ที่ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถ ควบคุมดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนและ นโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมเชิง ปฏิบัติการหรือการฝึกอบรมที่เน้นทักษะเฉพาะ เช่น การออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การจัดการชั้นเรียน หรือการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การอบรมเหล่านี้จะช่วยให้ครูมีความรู้เชิงลึก เกี่ยวกับการทำงานในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้าง บรรยากาศที่ทำให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูก ตำหนิ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและการรับฟังอย่างตั้งใจ เป็นสิ่งสำคัญในการ แสดงถึงความเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และควรเลือกใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และสุภาพในการให้ ข้อเสนอแนะสิ่งนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของพวกเขามีคุณค่า แม้ว่าผู้บริหารจะมี มุมมองที่ต่างกัน

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรมี การยอมรับความสำเร็จและการชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้ดีจะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่า เช่น การ กล่าวขอบคุณหรือการชื่นชมต่อหน้าทีม การยกย่องเชิดชูเกียรติภายในองค์กร หรือการมอบรางวัล และเกียรติบัตร ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างจริงใจ เพื่อให้บุคลากรนั้นรับรู้ถึงความสำคัญในความ พยายามของตนเอง

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ในรายข้อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรเรียนรู้ทฤษฎีการจัดการ ใหม่ ๆ ที่ได้รับการยอมรับ เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับ

แนวคิดใหม่ๆ และมีโอกาสเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ในรายชื่อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัย และมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน นอกจากนี้ควรสนับสนุนวัฒนธรรมที่ทำให้เกียรติและเคารพกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและมีกำลังใจในการทำงาน

1.6 ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ในรายชื่อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้แก่ ผู้บริหารให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน โดยการจัดประชุมรายสัปดาห์หรือรายเดือน หรืออาจจัดให้มีการนำเสนอผลงานความสำเร็จในงานประจำสัปดาห์ ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และความเข้าใจในงานที่หลากหลายได้

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ในรายชื่อส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ข้อ คือ ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดทำคู่มือการทำงานที่มีเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุมถึงนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน และวิธีการที่ถูกต้องจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำความเข้าใจในงานของตนเองได้ดีขึ้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการทบทวนคู่มือเหล่านี้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ส่วนในรายชื่อ ผู้บริหารช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึงนั้น ผู้บริหารควรใส่ใจในสุขภาพจิตของบุคลากรโดยการให้คำปรึกษา พูดคุยอย่างเป็นกันเอง หรือแม้กระทั่งการสนับสนุนในช่วงเวลาที่ยากลำบาก การแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้การสนับสนุนบุคลากรในเวลาที่เผชิญปัญหาจะช่วยให้พวกเขารู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ทีสนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำในกลุ่มผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน ศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยในแง่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามประสบการณ์

2.2 การศึกษาเชิงลึกในระดับบุคลากรที่แตกต่างกัน ให้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่หลากหลายทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อทำความเข้าใจความต้องการและการปรับตัวของภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้เหมาะสมกับระดับของครูและบุคลากรที่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กรปภาวิน จริยาอดิศัยสกุล, และสมถวิล วิจิตรวรรณ. (2566). การปฏิบัติงานของครูในการมีส่วนร่วมบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว. สืบค้น ตุลาคม 2, 2567, จาก <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/3724>
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กัลยา อินทรีย์. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส เลิศจามีกร. (2554). กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จรัส อติวิทย์ภรณ์. (2558). ผู้บริหารยุคใหม่. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ กีก้อง. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จำเรียง ไพบูลย์เบ็ญจะ. (2550). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- จำลอง นักพ่อน. (2555). เส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- จิรวัดน์ พิงสุข. (2553). สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- จิราภรณ์ เข็มทอง, วันทนา อมตาริยกุล, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วารสารบัณฑิตวิจัย บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 10(1), 111.
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2560). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0: กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1. ณ อาคารเรียนรวมและปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชาญณรงค์ พงษ์ขันธ์. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติกฤตา ภักธราพัชร. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. NEUNC2021 การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยตะวันออกเฉียงเหนือ. หน้า 435-446.
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาสาร. (2553). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ตะวันฉาย โกพัน. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เตือนใจ สมคิด. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ประชุมการช่าง.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุล.

- นิรุพัฒน์ จิตรสง่าวงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาปฐมศึกษาจะเข้เกรหะ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล.
- ประทวน บุญรักษา. (2555). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. สืบค้น
ตุลาคม 20, 2564, จาก <http://www.academia.edu/>.
- ประทีป นิ่มมาก. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- พินดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2555). ประสิทธิภาพของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่. สืบค้น
ตุลาคม 21, 2564, จาก <http://www.google.co.th/search?.g=w>.
- พวงเพ็ญ เขียวแสน, ไมตรี จันทรา, และสมพร ญาณสูตร. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.
วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 11(2), 76.
- พิชญาภา ชันทอง. (2554). กระบวนการบริหารของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2560). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. สืบค้น ตุลาคม 23, 2567, จาก
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/124693>.
- พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ กับพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- มนัชา ธรรมลิขิต. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : วิ.เจ.พรินต์.
- วงศ์เดือน ทองคำ. (2556). **คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณดี ชายสมุทร. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต. จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิชัย แหวนเพชร. (2555). **แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพใหม่**. สืบค้น ตุลาคม 21, 2564, จาก <http://www.moe.go.th/wijai/road%20map.htm>.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. ระยอง : พี.เอส.
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ. พ.ศ.2566**. ลพบุรี : ผู้แต่ง.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมาย กําหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)**. สืบค้น มิถุนายน 1, 2564, จาก <https://www.nesdc.go.th>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัททา ปินทะแพทย์. (2555). **ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. สืบค้น สิงหาคม 1, 2564, จาก <https://www.supatta.haysamy.com/leaoler-pro.html>.
- Burdy, R.J. (1972). **Fundamental of leadership**. Massachusetts : Addison.
- Caldwell, B.J. (2000). **Beyond the self-managing school**. Boston : Houghton
- Coats, T. (1986). Education community. **College**, 57(4), 151-152.
- Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader: behind the mystique of exceptional leadership**. Sanfrancisco, CA : Jossey-Bass.
- Daft, RL. (2003). **Management** (5th ed.). New York : Thomson.
- Flavia, L.E. (2004). **Super leadership: The impacts and implications for public education**. Retrieved October 7, 2564, from <http://scholarworks.umass.edu/dissertaions/AAI3118294>.
- Gibson, J.I., & Donnelly. (1988). **Organizations: Behavior stucture process**. Texas : Business.
- Good, C.V. (1974). **Dictionary of education**. New York : McGraw-Hill.
- Greene, J.C. (1992). A Study of Principals' Perception of Their Involvement in Decision Making Processes: It's On Their Joy Performance. **Dissertation Abstracts International**, 79(1), 16.
- Halpin, A.W. (1966). **Theory and research in administration**. New York : Macmillan.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1996). **Education administration: Theory, research and practice**. New York : Random House.
- Kouzes, J.M., & Posner, B. (1997). **The leadership challenge**. San Francisco : Jossey Bass.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3)**, 607-610.
- Manz, C., & Sims, H. (1991). **Super leading: Beyond the myth of heroic leadership**. New York : Organizational Dynamics.
- Muller, G.F., et al. (2013). Super-Leadership and Work Enjoyment: Direct and Moderated Influences. **SAGE Journals, 113(3)**, 804.
- Nahavandi, A. (2000). **The art and science of leadership** (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Owens, R.G., & Valesky, T.C. (2007). **Organization behavior in education: Adaptive leadership and school reform** (9th ed.). Boston : Pearson Education.
- Robbins. S.P. (1983). **Organizational behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Robert, F.S. (1975). **Administration behaviour in education**. New York : Holt Rinehart & Winston.
- Speck, M. (1999). **The principal ship: Building a learning community**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Terry, G.R. (1997). **Principles of management** (3rd ed.). New York : Home Wood.
- Tracy, G.R. (1994). **A comparative study of the administrative and leadership styles of corporate presidents and school superintendents as chief executive officers**. ERIC Database. ERIC No: ED 386798.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organizations** (6th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (2010). **Leadership in organizations** (7th ed.). New York : University at Albany State University of New York.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 และนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
 3. แบบสอบถามการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
 4. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริง
 5. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะนำไปใช้สำหรับการนำเสนอในภาพรวมและใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่เกิดผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใดผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ณัฐธยาน์ ไพรี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ตามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 119 คนลงมา
☐ ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 120-719 คน
☐ ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 720-1,679 คน
☐ ขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. การสอบถามตัวแปรบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 8 ข้อ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 6 ข้อ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 6 ข้อ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 6 ข้อ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ 6 ข้อ การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 6 ข้อ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 6 ข้อ

2. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความแต่ละรายการผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน มีบทบาทในการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด ตามการรับรู้ของท่าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง รับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง รับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง รับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง รับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง รับรู้ว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไปในทางที่เหมาะสม					
2	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบายและแผนการที่รับผิดชอบของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
5	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจงาน					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ					
8	ผู้บริหารให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมบุคลากร ให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน					
10	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต					
11	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม					
12	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
13	ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของร่วมงาน					
14	ผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
15	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง					
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว					
17	ผู้บริหารแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ					
18	ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง					
19	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและระบบ					

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองและงาน					
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
21	ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน					
22	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี					
23	ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา					
25	ผู้บริหารแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ผู้บริหารมีวิธีการประนีประนอมหรือสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์						
27	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
28	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร					
29	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
32	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ					
การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน						
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
34	ผู้บริหารให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
35	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ					
36	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ					
37	ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี					
38	ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
39	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน					

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
41	ผู้บริหารช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง					
42	ผู้บริหารจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร					
43	ผู้บริหารจัดสวัสดิการและบริการต่างๆ ให้กับบุคลากร					
44	ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจต่อโรงเรียน					

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการค้นคว้าอิสระ (การหาค่า IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1	วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	2. ประสบการณ์การ ในการปฏิบัติงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) ☐ ขนาดใหญ่(นักเรียนตั้งแต่ 720- 1,679 คน) และ ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง								
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไปในทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแนะนำบุคลากรให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบายและแผนการที่รับผิดชอบของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง								
9	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมบุคลากร ให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
10	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง								
15	ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและระบบ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในตนเองและงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก								
21	ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
23	ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเป็นผู้ใช้เหตุผลในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาย่างมี เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีวิธีการประนีประนอมหรือ สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่าง ราบรื่น	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและกำหนดทางสร้างสรรค์								
27	ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและแนว ทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในอย่าง เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน								
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
34	ผู้บริหารให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนานตนเองและทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง								
39	ผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารจัดสวัสดิการและบริการต่างๆให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล | คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม | คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.ฉันทน์ ทองบุญตา | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๒๕/๒๕๖๗.....วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณัฐยานัน ไพรี รหัส ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๒๖/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณัฐยานัน ไพรี รหัส ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๒๘/๒๕๖๗.....วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณัฐยานัน ไพรี รหัส ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๒๗/๒๕๖๗..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณัฐยานัน ไพรี รหัส ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๑๒๙/๒๕๖๗.....วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวณัฐธยาน์ ไพรี รหัส ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสย์กร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (try out)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๓๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวณัฐยานี ไพรี รหัสนักศึกษา ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางสาวณัฐยานี ไพรี ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๐๓

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวณัฐยาน์ ไพรี รหัส ๖๓๒๑๗๐๑๐๒๑๗ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวณัฐยาน์ ไพรี ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษา จะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กียรติกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นางสาวณัฐธยาน์ ไพรี
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 2 เดือน เมษายน พ.ศ. 2538
ที่อยู่ปัจจุบัน	112/13 หมู่ 2 ตำบลถนนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 การศึกษบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี