ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์

ของ

เทพรัตน์ ศรีคราม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

THE SUPER LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32

Tapprat Srikram

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program in

Educational Administration

September 2019

Copyright of Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายเทพรัตน์ ศรีคราม เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
(ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.พัชนี กุลฑานันท์)
คณบดีคณะครุศาสตร์
วันที่.....

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ผู้วิจัย เทพรัตน์ ศรีคราม
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวมินทร์ ประชานันท์ ที่ปรึกษาหลัก
ดร. โกวิท วัชรินทรางกูร ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ **ปีที่พิมพ์** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการครู จำนวน 346 คน ได้มาจากการได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกนแล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ เครื่องมือที่ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำตนเองได้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

TITLE	The Super Leadership of Educational Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 32		
AUTHOR	Tapprat Srikram		
THESIS ADVISORS	Assistant Professor Dr. Nawamin Prachanant		Major Advisor
	Dr. Kovit Vajarintarangoon		Co-advisor
DEGRE	Master of Education	**MAJOR**	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR**	2019

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to 1) study the super leadership level of educational administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service Area Office 32 and 2) compare the super leadership level of educational administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service Area Office 32, classified by gender, educational background, work experiences, and school sizes. The samples were 346 teachers, selected by using the table of Krejcie and Morgan, stratified random sampling, and simple random sampling, respectively. The research instrument was a three-part questionnaire including checklist, five-rating scale and open-ended question with the reliability of 0.92. The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by independent samples t-test and F-test. If the significant differences were found, Scheffe' method was used with the statistical significant set at .05 level. The findings revealed that:

1. The super leadership level of educational administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service Area Office 32 both in overall and each aspect were at a high level.

2. There were no differences of the super leadership level of educational administrators as perceived by teachers under the Secondary Educational Service Area Office 32, classified by gender, educational background, and work experiences both in overall and each aspect. When classified by school sizes, it showed statistical significant difference at .05 level in the aspect of the role model of the personnel to be leaders themselves. In contrast, the rest aspects were not different.

3. The suggestions for super leadership development of educational administrators were that the administrators should give the opportunity to work that challenges the ability of personnel, support for self-directed personnel of educational administrators, and give the moral support to encourage the personnel to work regularly.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายธนกฤติ พรมบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนละหานทรายวิทยา นายภาณุวัชร ปุรณะศิริ ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นายปัณณ์พงศ์ ฤนาพรรณ์ ครู เชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอบคุณโรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือและ ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยของมอบบูชาแด่บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บูรพาจารย์ คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้มีศีล สมาธิ ปัญญาตลอดทั้ง เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

เทพรัตน์ ศรีคราม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum University

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ ก

บทคัดย่อภาษาไทย ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ง

ประกาศคุณูปการ ฉ

สารบัญ ซ

สารบัญตาราง ด

สารบัญภาพประกอบ ต

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตงานวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

การบริหารสถานศึกษา 9

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ 17

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 25

บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

งานวิจัยในประเทศ 36
งานวิจัยต่างประเทศ 38
กรอบแนวคิดในการวิจัย 40

3 วิธีดำเนินงานวิจัย 41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 41
เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย 42
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ 43
การเก็บรวบรวมข้อมูล 44
การวิเคราะห์ข้อมูล 44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 46

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 50
การวิเคราะห์ข้อมูล 50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 77
ความมุ่งหมายของการวิจัย 77
สมมติฐานของการวิจัย 78
วิธีดำเนินการวิจัย 78
สรุปผลการวิจัย 79
อภิปรายผล 80
ข้อเสนอแนะ 84

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 86

ภาคผนวก..... 91

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 92

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย..... 93

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย..... 96

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม..... 97

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 98

ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ..... 107

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 108

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม..... 111

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม..... 112

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 113

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Bajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง **หน้า**

3.1 ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 42

4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 51

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 53

4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 54

4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 56

4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 57

4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 58

4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง..... 60

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 61

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง..... 63

4.10 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน 64

4.11 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน..... 65

4.12 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

4.13 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 68

4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเป็นรายคู่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 69

4.15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 70

4.16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 71

4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 72

4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 73

4.19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 74

4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน 75

4.21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 76

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 40

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดนจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ในการรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โลกของการทำงานการบริหารงานก็เปลี่ยนแปลงไปให้สอดรับกับการพัฒนาเริ่มต้นจากครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา และสังคมโลก

กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 1)

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 10) โดยการบริหารสถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษากระบวนการการพัฒนาระบบ

ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณมีขอบข่ายงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการบริหารงานทั่วไป มีขอบข่ายงานเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556 : 41)

ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) เป็นทักษะสำคัญอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง ทั้งในสังคมตลอดจนหน่วยงานทางการศึกษา ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล โดยมีผู้นำที่มีทักษะความรอบรู้นำทักษะความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมมาใช้ในการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ผู้ร่วมงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน โดยอาศัยภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555 : 175)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลแก่สมาชิก ดารุวรรณ ถวิลการ (2558 : 1 - 2) ได้นำเสนอกระบวนการสร้างผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการทั้งหมด 7 ขั้นตอน ได้แก่ การทำให้บุคคลเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม การบริหารจัดการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งเชิงนโยบายสังคมการเมือง ซึ่งการบริหารจัดการโดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้นจะช่วยให้คนในองค์การมีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในตนเองทำให้มีพลังในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

ปัญหาการศึกษาของประเทศไทย ตามแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เกี่ยวกับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่ยังมีความเหลื่อมล้ำปัญหาความเหลื่อมล้ำใน

การจัดบริการภาครัฐที่มีคุณภาพโดยเฉพาะในด้านการศึกษา จากการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศยังมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่อยู่ในเมืองและนอกเมืองโรงเรียนที่อยู่ต่างภูมิภาคโรงเรียนที่อยู่ต่างสังกัดและโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่การจัดการศึกษาด้วยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากรซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายประจำทำให้งบประมาณสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีน้อยจำนวนสถานศึกษาที่มีมาก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กส่งผลให้คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในเขตเมืองและชนบท คุณภาพที่แตกต่างกันและนำไปสู่การสร้างความเหลื่อมล้ำ ในการกระจายรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ให้แก่สถานศึกษาที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการแตกต่างกันตามบริบทสถานศึกษา ทรัพยากรการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอันส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนในสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในบริบทความแตกต่างของสถานศึกษา โดยปัจจัยที่อาจส่งผลต่อการบริหารจัดการ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา อันส่งผลถึงความพร้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 70 - 71)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 66 โรงเรียน มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรง และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรง กระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดบุรีรัมย์ จากความแตกต่างของขนาดโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การบริหารสถานศึกษา ตามบริบทของสถานศึกษาด้านงบประมาณ บุคลากรจำนวนนักเรียนตลอดจนความพร้อมของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญโดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีบริบทต่างกันด้านขนาดและความพร้อมด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาวิธีการนำไปใช้ย่อมมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสม ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคคลหลักซึ่งทำหน้าที่ในสถานศึกษาได้เห็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนผลการบริหารตลอดจนภาวะผู้นำของผู้บริหารมาออกมาได้ ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการที่ผู้นำคือผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามในสถานศึกษา คือ ครูผู้สอนสามารถนำตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2561 : 1 - 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เนื่องจากยังไม่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตัวแปร ด้าน เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน อันจะส่งผลถึงระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันไปของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
4. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อในการกำหนดแนวทางการพัฒนา
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

3. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษากำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ปรับตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims. 2001 : 33) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 3,008 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2561 : 1 - 3)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน แบ่งออกเป็น การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ
    1.1 เพศ แบ่งออกเป็น
        1.1.1 ชาย
        1.1.2 หญิง

1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น

1.3.1 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี

1.3.2 ประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี

1.3.3 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

1.4 ขนาดโรงเรียน แบ่งตามเกณฑ์การกำหนดขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. 2556 : 1)

1.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ไม่เกิน 499 คน

1.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน

1.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน

1.4.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การะบวนการผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จเป็นไปตามความเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ทำงานร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนได้ค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน

2.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำแนะนำส่งเสริมให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าตัดสินใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ด้วยการนำตนเอง

2.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามในองค์กร ด้วยการส่งเสริมที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

2.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้เข้าใจเป้าหมายของตนเองและองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถของบุคลากร

2.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง ผู้นำมีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ

2.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาตนเองตามความสนใจ ช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สุขภาพพลานามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์

2.6 การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงานสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันเป็นอย่างดี

2.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองตามประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม ที่สร้างศักยภาพวัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของบุคลากร

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครู แบ่งออกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครู แบ่งออกเป็น ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี และประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 - 2,499 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 66 โรง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ครอบคลุมสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 66 โรง ในจังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
    1.2 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา
    1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
    2.1 ความหมายของผู้นำ
    2.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
    2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
    3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
    3.2 กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
4. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1 งานวิจัยในประเทศ
    5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาตามหัวข้อ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat Rajanagarindra University

ความหมายการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557 : 10) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน ด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550 : 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและ ขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางใน การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552 : 33) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สุภัค ยมพุก (2558 : 1478) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการ รับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จากที่ผู้ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา กระบวนการดำเนินการภายในสถานศึกษาโดยอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายภารกิจในการพัฒนาผู้เรียนทางด้านการศึกษา โดยอาศัยฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้งด้านงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กรสถานศึกษานั้น ๆ

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 41) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นหลักการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดนโยบายไว้อย่างชัดแจ้ง
2. มีศูนย์กลางอำนวยการ โดยจัดบุคคลให้รับผิดชอบงานนั้น ๆ โดยตรง
3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน
4. จดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม
5. มีการอำนวยการที่ดี
6. จัดให้หน่วยงานสนองตอบภาวะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
8. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วย
9. การออกคำสั่งควรทำตามลำดับสายการบังคับบัญชา
10. ควรมีการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน
11. ต้องคำนึงถึงหลักประสานงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
12. สร้างงานและติดตามงาน
13. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
14. คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
15. วางตนให้เหมาะสม มีลักษณะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

สถาบันพระปกเกล้า (2561 : 1 - 3) การบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรือ อื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขัน ได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

กูลิค (Gulick. 1937 ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2550 : 10 - 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า “POSDCoRB” ซึ่งเป็นอักษรนำขององค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าผู้จัดการองค์กรต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาและพัฒนาบุคลากรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจสวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมายหน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคนตามลำดับ โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางด้านการเงินและทรัพย์สิน

จากที่มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการบริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนที่รอบคอบเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นปรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างดีโดยคำนึงถึงความถูกต้องตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556 : 41)

ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณ เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณ ไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำ เงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 74 - 75) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 92 - 93) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องใช้ในการนำพาองค์กรนั้น ๆ สู่เป้าหมายความสำเร็จ โดยผู้นำมีหลายหลายรูปแบบเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยมีความหมายและทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2555 : 1 - 3) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้สังคมมีจุดหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องเฉลียวฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระแส ชนะวงศ์ (2556 : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5F คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Focus) 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) มีความรวดเร็ว (Fast) 4) มีความเป็นกัลยาณมิตร (Friendly) และ 5) มีความสนุกสนาน (Fun) ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561 : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่าคือ ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อคอยออกคำสั่ง แต่ต้องเป็นผู้ที่นำทิศทางและสร้างคนให้ก้าวไปสู่เป้าหมาย เราควรพัฒนาภาวะผู้นำในตัวให้พร้อม ก่อนก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ต้องนำ เริ่มต้นตั้งแต่ก้าวที่หนึ่ง เตรียมตัวเตรียมใจ ก่อนนำ ก้าวที่สอง ตระหนักชัดต้องนำคน ก้าวที่สาม เป็นเรื่องของอำนาจ ที่มีมากขึ้น แต่ต้องใช้ให้เป็น ก้าวที่สี่ การใช้ทักษะภาวะผู้นำเพื่อนำคนสู่เป้าหมาย และก้าวที่ที่ห้า ซึ่งเป็นก้าวที่สำคัญที่สุด นั่นคือ การพัฒนาตนเอง ในการนำเพื่อเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ฮัลเพน (Halpin. 1966 : 27 - 28 ; อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2554 : 29) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์การมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

เบนนิส และนานัส (Bennis & Nanus. 1985 : 215 ; อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2554 : 29) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เดเบรน (DuBrin. 1998 : 431 ; อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2554 : 29) ได้กล่าวถึงผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทิศนำทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ ร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่นได้

ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 19 - 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 175) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำ สิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ

สตาดิล (Stogdill. 1974 : 4 ; อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2554 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

ยูโก (Yukl. 1989 : 2 ; อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2554 : 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น

เพื่อการชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การะบวนการผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จเป็นไปตามความเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ทำงานร่วมกัน

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้ศึกษาค้นคว้าตามมุมมอง และบริบทของแต่ละบุคคลมีหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามขอบเขตในการศึกษาค้นคว้าและบทสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะมีบทสรุปที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสรุปได้ 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Traits Theory)

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560 : 27) กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ว่า การศึกษาภาวะผู้นำยุคแรก ๆ จะมองด้านคุณลักษณะเป็นสำคัญ ซึ่งมีความหลากหลายมิติ และกว้างขวางมากถึงขนาดมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กรต่าง ๆ และมีความเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะดีจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่ดีเพราะมีคุณลักษณะที่พิเศษ คือ มีความสามารถในการนำ มีความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ และเชื่อว่าภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้ โดยสามารถสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีความมุ่งมั่นทะเยอทะยาน 2) มีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้ 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 4) มีความยุติธรรม 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ 6) มีวินัยในตนเองและผู้อื่น 7) มีความรับผิดชอบ 8) ชอบนำคนอื่น และ 9) มีความยืดหยุ่น

ลูซเซีย และแอคชัว (Lussier & Achua. 2007 : 137 - 140) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของภาวะผู้นำพบว่า พบคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory Ability) ผู้นำ สามารถปฏิบัติหน้าที่การจัดการขั้นพื้นฐานทั้ง 4 อย่าง ได้แก่ ความฉลาด วุฒิภาวะทางสังคม แรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จและทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำและการควบคุม

ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Need for Occupational Achievement) ผู้นำมุ่งเน้นที่จะค้นหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ

3. ความฉลาด (Intelligence) ผู้นำ มีความคิด มีความสามารถในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจ

4. การกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและความเหมาะสม

5. ความแน่นอน (Self-assurance) ผู้นำ ต้องมีความหนักแน่นทางอารมณ์แสดงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ผู้ตามได้ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาได้เป็นอย่างดี

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำ ต้องคิดค้นหรือหาแนวทางในการทำงาน หรือแก้ปัญหาด้วยวิธีการหรือรูปแบบใหม่ที่ยังไม่มีใครเคยทำมาก่อนและสามารถที่จะพึ่งพาตนเองในการทำงานได้ ถึงแม้ว่าการทำงานให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยทีมงานก็ตาม

ดาร์ฟ และมาร์ซิก (Daff & Marcic. 2009 ; อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. 2560 : 35) ผู้นำ ที่เป็นที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงในระดับโลก เช่น ลินคอล์น (Lincoin) นโปเลียน (Napoleon) แม่ชีเทเรซา (Mother Theresa) หรือ มหาตมะ คานธี (Gandhi) มีอะไรที่เป็นจุดเด่น หรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่โดดเด่น งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการเป็นผู้นำที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าผู้นำแบบที่กล่าวข้างต้น มีเอกลักษณ์เฉพาะของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สร้างความแตกต่างระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและคุณลักษณะเหล่านี้จะมีความมั่นคงและติดตัวยาวนาน กล่าวคือ งานวิจัยมุ่งเน้นที่จะค้นหากลุ่มคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่เป็นคุณสมบัติต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จโดยคุณลักษณะที่ได้ทำการศึกษา ได้แก่ สติปัญญา ค่านิยมความเชื่อมั่นหรือลักษณะทางด้านกายภาพ เช่น ความสูงและน้ำหนัก หรือคุณลักษณะทางสังคม เช่น ทักษะและสถานภาพระหว่างบุคคล รวมถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพ เป็นต้น การมุ่งความสนใจไปที่ความยิ่งใหญ่ของผู้นำทำให้แนวคิดนี้ถูกเรียกว่า แนวคิดมหาบุรุษ (Great Man Approach) ซึ่งมองหาว่าอะไรที่ทำให้ผู้นำ มีความยิ่งใหญ่และเลือกผู้นำในอนาคตจากคุณลักษณะเหล่านี้

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะดีของการเป็นผู้นำจนสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีคุณลักษณะที่พิเศษความรู้ความสามารถ ความฉลาด วุฒิภาวะทางสังคม กล้าตัดสินใจมีความน่าเชื่อถือและไว้ใจได้ ที่ช่วยส่งเสริมคุณลักษณะในการเป็นผู้นำของบุคคลนั้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory)

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560 : 27) กล่าวว่า การที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่ดีมิได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารองค์กรเสมอไป การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการพัฒนาขึ้นอีกขั้นด้วยการมองว่าผู้นำที่ดีนอกจากมีคุณลักษณะที่ดีแล้วจะต้องมีพฤติกรรมที่ดีด้วย จะมองในด้านผู้นำที่มุ่งคน มุ่งงาน และมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถสร้างได้อย่างมีคุณภาพ โดยสรุปภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำที่เอาใจใส่ทั้งคนและงานอย่างสมดุล 2) ภาวะผู้นำที่เดินสายกลางมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น

เบลค และมูตัน (Blake & Mouton. 1985 ; อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. 2560 : 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงพฤติกรรมรูปแบบ Leadership Grid ซึ่งรูปแบบของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีการที่ประเมินพฤติกรรมของผู้นำจาก 2 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อผลผลิต (Concern for Aroduction) และความเอาใจใส่ต่อบุคคล (Concern for People) ระดับของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้ง 2 ด้าน ในตารางความเป็นผู้นำ ได้แยกแบบของผู้นำ ออกเป็น 5 ประเภท โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้นำตกอยู่ในส่วนไหนของตารางแล้วก็ทำการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแต่ละแบบ ดังรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการรีสอร์ท (The Country Club Manager) มีความใส่ใจต่อความต้องการของคนอื่น เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่น่าพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขและบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองและสะดวกสบาย เป็นแบบการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและความพอใจในงานสูงสุดแต่ได้ผลงานต่ำ ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของคนและสร้างสัมพันธ์อันดีมีความเป็นมิตรและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. ผู้จัดการทีม (The Team Manager) ความสำเร็จในงานมาจากความผูกพันของสมาชิกในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์การที่นำ ไปสู่การสร้างความไว้ใจและความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นแบบผู้นำที่ต้องการมากที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดผลงานสูง ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็มีความพอใจในงานสูง การทำงานใช้วิธีการให้ทุกคนมีความผูกพันต่อความสำเร็จของงาน โดยให้มีส่วนร่วมกันที่เป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้วยความไว้วางใจกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. ผู้จัดการแบบสายกลาง (The Organize-man Manager) การสร้างผลการปฏิบัติงานขององค์การที่ดีเพียงพอ โดยการสร้างสมดุลระหว่างความจำเป็นในการทำงานและรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานไว้ในระดับที่พึงพอใจได้ เป็นรูปแบบการทำงานที่สมดุล ที่ทำให้งาน

สำเร็จปานกลางและขณะเดียวกันรักษาระดับขวัญและความพอใจในการทำงาน

4. ผู้จัดการที่ด้อยคุณภาพ (The Impoverished Manager) มีความพยายามน้อยมากในการทำงาน ไม่ใส่ใจทั้งเรื่องคนและงาน หน้าที่สำคัญเพียงแค่ทำงานที่จำเป็นให้เสร็จลุล่วงไป เพื่อที่จะคงสภาพการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์การไว้เป็นพฤติกรรมการทำงาน ที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งผลงานและความพอใจในการทำงาน

5. ผู้จัดการแบบบังคับใช้แรงงาน (The Sweatshop Manager) มุ่งความเอาใจใส่ต่องานสูงแต่มีความเอาใจใส่ต่อคนต่ำ โดยจะใช้อำนาจหน้าที่ของตนบังคับพนักงานให้ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยไม่สนใจในความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงาน มีความรู้สึกว่าตนถูกปฏิบัติเหมือนกับเครื่องจักร เป็นแบบผู้นำที่เน้นการทำงานให้สำเร็จ แต่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและความพอใจในการทำงานต่ำสุด

ฟิลลิป และกูลลี่ (Phillips & Gully. 2012 : 117 ; อ้างถึงใน กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. 2560 : 37) ได้กล่าวถึงทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา ว่ารูปแบบภาวะผู้นำ คือ การผสมผสานของคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ตามซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบของผู้นำ ได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership Style) ผู้นำรวบอำนาจการตัดสินใจตัดสินใจเพียงลำพัง สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาว่าต้องทำอะไรและควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2. รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership Style) ผู้นำกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานไม่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด

3. รูปแบบผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laisserz-faire Leadership Style) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจและกำหนดว่าจะทำอะไร และไม่มีการติดตามผลการทำงานแต่อย่างใด

ถึงแม้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับสูงเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำที่ใช้รูปแบบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำ แบบเผด็จการ แต่งานวิจัยที่เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำทั้งสองนี้ยังไม่ได้ข้อสรุปชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานเองด้วย เพราะพนักงานที่มุ่งเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีแนวโน้มที่จะสร้างแรงจูงใจที่มากขึ้น ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจและนำไปสู่การทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่สามารถชี้ได้อย่างชัดเจนว่ารูปแบบ

ภาวะผู้นำแบบใดเป็นรูปแบบที่ดีที่สุด

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม หมายถึง ผู้นำลักษณะแสดงออกในเชิงพฤติกรรม ความเอาใจใส่ต่อผลผลิต ความเอาใจใส่ต่อบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกัน องค์กรโดยใช้การผสมผสานรูปแบบที่หลากหลายในการบริหารงานในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation Theory)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557 : 31) กล่าวว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำ ยอมรับกันว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่าภาวะผู้นำ แบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำ บางอย่างอาจมีประสิทธิผลแต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้นำ จะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560 : 28) กล่าวว่า จากทฤษฎีเชิงคุณลักษณะและทฤษฎีเชิงพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีเลิศ ไม่สามารถตอบโจทย์แห่งความสำเร็จขององค์กรได้ จึงมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ขึ้นอีกขั้นหนึ่งและศึกษาในเชิงของสติปัญญา วุฒิภาวะทางอารมณ์ของบุคคลเพื่อตอบสนองการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ว่าขึ้นกับวุฒิภาวะของผู้ตามทั้งในเชิงความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และมีความเชื่อกันว่าหาก ผู้ตามมีวุฒิภาวะ มีศักยภาพ ผู้นำก็จะไม่มุ่งคนหรือมุ่งงานมากนัก แต่จะเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้หรือการเป็นทีมงานที่ก้าวเดินไปพร้อม ๆ กันด้วยข้อจำกัดที่ว่า

1. ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีไม่ได้รับประกันความสำเร็จในการบริหารงานเสมอไป
2. ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ดีเยี่ยม ทำงานหนัก อาจจะไม่ทันกับโลกสมัยใหม่
3. สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำตามสถานการณ์ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นจุดแข็งในตอนแรกแต่กลับเป็นจุดอ่อนในตอนหลัง ในขณะที่ลักษณะและพฤติกรรมของบางคนที่เคยเป็นจุดอ่อนแต่กลับกลายเป็นจุดแข็ง ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์

ดูบริน (Dubrin. 2010 : 55 - 57 ; อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ. 2555 : 11 - 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟิลด์เดอร์ (Fiedler) ไว้ดังนี้ ฟิลด์เดอร์ และคณะ (Fiedler et al.) ได้ศึกษาแบบของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญ ดังนี้

1. แบบภาวะผู้นำเกิดจากแรงจูงใจของผู้นำ

2. การควบคุมสถานการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของกลุ่ม โครงสร้างของงานและอำนาจในตำแหน่งผู้นำ

3. ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับการจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์

ซึ่งแนวคิดของ ฟิลด์เดอร์ (Fiedler) ได้มาจากการศึกษาวิจัยแบบของภาวะผู้นำจำนวนมากที่อยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์การที่แตกต่างกันจากการประเมินภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลจากสถานการณ์ต่าง ๆ จนได้ข้อสรุปว่า ประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสอดคล้องที่เหมาะสมระหว่างแบบของผู้นำกับสถานการณ์

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง ผู้นำที่ปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ให้เข้ากับบริบทสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยอาศัยเชิงความรู้ ความสามารถและสติปัญญา ประกอบการตัดสินใจ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrate Theory)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557 : 95) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การและทรัพยากรบุคคลชั้นนำของโลกระบุถึงแนวโน้มที่สำคัญที่จะมีผลต่อองค์การบุคลากรและผู้บริหารในอีก 2 ทศวรรษข้างหน้า รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าผู้นำ รุ่นต่อไปจะต้องมีแนวความคิดและมีกลยุทธ์ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงสามารถสร้างความสอดคล้อง (Congruence) ในการทำงาน การเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำยุคใหม่นั้นจำเป็นต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตด้วย แม้ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นไม่สามารถทำนายล่วงหน้าได้ แต่ก็สามารถดูแนวโน้มที่อาจส่งผลถึงลักษณะภาวะผู้นำในระยะยาวซึ่งสามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างน้อย 15 ปี ในการปรับตัวให้เท่าทันในการบริหาร

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2560 : 28) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการว่าในโลกและภาวะการณ์ที่ซับซ้อน ซ่อนเงื่อน บุคลิกลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ยังไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาด้านภาวะผู้นำ เพราะสังคมโลกมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน จึงมีการหลอมรวมทฤษฎีด้านคุณลักษณะพฤติกรรม และสถานการณ์ เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันและยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังมีภาวะผู้นำอีกจำนวนมากที่ควรศึกษาทั้งในเชิงแนวความคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยต่อไป

วรวิทย์ จินดาพล (2561 : 2) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Approach) ว่าเป็นแนวคิดการวิจัยที่มุ่งเน้นการบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการประสมประสานคุณลักษณะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การวิจัยภาวะผู้นำตามแนวคิดเชิงบูรณาการ จึงประกอบด้วย กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในลักษณะการบูรณาการด้านคุณลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behavior) อำนาจและอิทธิพล (Power and influent) และสถานการณ์ (Situational)

สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หมายถึง ผู้นำที่ใช้การผสมผสานรูปแบบที่หลากหลายในการเป็นผู้นำโดยการปรับตัวให้เท่าทันในการบริหาร ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยคุณลักษณะพฤติกรรม อำนาจและอิทธิพล ตลอดจนสถานการณ์ มาประสานรวมกันเป็นผู้นำเชิงบูรณาการให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเองได้ โดยผู้นำเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กร ซึ่งความหมายแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561 : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ สุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ว่าภาวะผู้นำเกิดจากเราไม่ได้ขาดแคลนคนที่นั่งอยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่ขาดแคลนคนที่มีภาวะผู้นำในตำแหน่งที่ต้องนำมากกว่า หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า แข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต

วิโรจน์ สารัตนะ (2557 : 42 - 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ (Super-leadership) ว่าเป็นการนำที่เน้นการนำคนอื่น เพื่อให้คนอื่นนั้นนำตนเองได้ เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรยุคความรู้ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กรและเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับการทำงานเกี่ยวกับการนำคนอื่นให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบและให้มีการปฏิบัติตามระบบ เพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเองให้มีประสิทธิผลผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำคือสร้างผู้นำให้มากขึ้นไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2558 : 23 - 36) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น (Inspiration) ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims. 2001 : 33) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์การได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

สรุป ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนได้ค้นพบความสามารถของตนและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยมีกระบวนการดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561 : 1 - 2) ได้กล่าวถึง สุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ว่ามีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นแรกคือ “ชี้ทิศทาง” บทบาทของหัวหน้างานในชั้นนี้ ควรเล่นบทบาทในการให้ทิศทาง เพื่อให้ทุกคนรู้ว่างานที่ทำนั้นจะก้าวหน้าไปอย่างไร

2. ขั้นที่สอง “สานสัมพันธ์” เมื่อทุกคนในทีมรู้ทิศทางแล้วว่า จะต้องรับผิดชอบอะไร หน้าที่ต่อไปของผู้นำ คือการสนับสนุนให้แต่ละคนในทีมทำความรู้จักกันและกันให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะช่วยให้สัมพันธภาพภายในกลุ่มเข้มแข็ง มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

3. ขั้นที่สาม “สร้างพันธะผูกพัน” ผู้นำจะต้องเน้นให้สมาชิกทุกคนภายในทีมเห็น

ความสำคัญของการทำงานร่วมกันให้ดีที่สุด โดยการแบ่งปันความรับผิดชอบ และพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่ต้องทำร่วมกันว่าต้องการทำอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. ขั้นที่สี่ “แนะนำและทำให้ดู” ผู้นำต้องทำหน้าที่เหมือนมัคคุเทศก์ และเป็นเหมือนโค้ชให้กับทุกคนในทีมพาไป ทำให้ดู ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ทุกคนในทีมเกิดความมั่นใจใน การเริ่มต้นคิดงานเหล่านั้นด้วยทีมของเขาเอง เมื่อผู้นำนำครบทั้งสี่ขั้นตอนนี้แล้วผลที่เห็นได้คือจะเกิดทีมงานที่มีวุฒิภาวะและเมื่อทีมงานมีวุฒิภาวะแล้วการขับเคลื่อนงานขององค์กรราบรื่นขึ้นอย่างแน่นอน

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims. 2001 : 33) ได้กล่าวถึงกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม

1.2 สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยการสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ผู้นำหรือผู้บริหารได้

1.3 แสดงพฤติกรรมการบริหารของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหาร

1.4 ควรมีพฤติกรรมการบริหาร โดยแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอนการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือแต่งตั้งได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย

1.5 เพิ่มความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

สรุป การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำแนะนำส่งเสริมให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าตัดสินใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ด้วยการนำตนเอง

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model self-leadership) การที่ผู้นำแสดงแบบอย่างการเป็นผู้นำให้บุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างแบบของการนำตนเอง ประกอบด้วย

2.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป

2.2 กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.3 ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไปโดยการแสดงออก และกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ

2.4 ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุป การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามในองค์กร ด้วยการส่งเสริมที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

3.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

3.2 สร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวังความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร

3.3 เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากร

สรุป การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้เข้าใจเป้าหมายของตนเองและองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถของบุคลากร

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive thought Patterns) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรมีการเสนอแนวคิดที่ดีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

4.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ

4.2 ผู้นำหรือผู้บริหารมีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ตระหนักถึงปัญหา

4.3 สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน

4.4 บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ เป็นวิธีที่ยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

4.5 สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องตลอดทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ

4.6 เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายต้องคิดว่าไม่มีวิธีใดที่ถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ยังมีวิธีอื่นทางเลือกอื่น ทางอื่นที่ดีกว่าและถูกกว่าเสมอ พยายามทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ

สรุป การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง ผู้นำมีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand) เป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาบุคลากร สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มีศิลปะในการชมบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

5.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน

5.2 ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเอง พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจเป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชมบุคลากร

5.3 ผู้บริหารพร้อมจะเดินเคียงคู่บุคลากร ฟันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

5.4 ผู้นำหรือผู้บริหารดำเนินการโดยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากรมาเป็นของผู้นำ

5.5 ผู้นำหรือผู้บริหารรู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน

5.6 ส่งเสริมสมาชิกในองค์การมีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงานตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์การมาให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในอาชีพและชี้แนะวิธีการใหม่แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

5.7 สนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคคลทำงานประสบความสำเร็จ ต้องแสดงถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำในการปฏิบัติงานช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว

5.8 สร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพพลานามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สรุป การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาตนเองตามความสนใจ ช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สุขภาพพลานามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote self-leadership through teamwork) เป็นการที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสามารถสร้างคณะทำงาน สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยามิตร ประกอบด้วย

6.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี

6.2 ผู้นำหรือผู้บริหารให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยามิตร เป็นกระบวนการกลุ่ม

6.3 ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6.4 ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน

6.5 ส่งเสริมสร้างทีมงานและความคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือระหว่างกัน

6.6 ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย

6.7 ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม สร้างความสามัคคี ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

สรุป การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่าง

ผู้ร่วมงานสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันเป็นอย่างดี

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership Culture) เป็นการที่ผู้นำพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน ประกอบด้วย

7.1 ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงาน

7.2 ผู้นำหรือผู้บริหารมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

7.3 กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และในทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัยประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ

7.4 ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

7.5 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงามอันจะก่อให้เกิดความรักและความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

สรุป การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองตามประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม ที่สร้างศักยภาพวัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

จากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ดังนั้นเพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมติของสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดมาตรการระยะสั้นในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษา และการบริหารงานบุคคล โดยมาตรการระยะสั้นดังกล่าว กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ให้มีเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาและกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบในมาตรการระยะสั้นและได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำแนวทางการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาขึ้น และต่อมาสภาผู้แทนราษฎรได้ผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 โดยให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขึ้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และในวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ลงในราชกิจจานุเบกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวน 66 โรง มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกระจายอยู่ตามอำเภอต่างๆ ของจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2561 : 1 - 3)

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป) มีจำนวนทั้งหมด 7 โรง ได้แก่

1. โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม
2. โรงเรียนลำปลายมาศ
3. โรงเรียนนางรอง
4. โรงเรียนกระสังพิทยาคม
5. โรงเรียนพุทไธสง
6. โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม
7. โรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก

โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน) มีจำนวนทั้งหมด 5 โรง ได้แก่

1.โรงเรียนภัทรบพิตร

2. โรงเรียนหนองกี่พิทยาคม

3.โรงเรียนสตึก

4. โรงเรียนบ้านกรวดวิทยาคาร

5. โรงเรียนเมืองตลุงพิทยาคม

โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน) มีจำนวนทั้งหมด 24 โรง ได้แก่

1. โรงเรียนบัวหลวง

2. โรงเรียนพระครู

3. โรงเรียนกนกศิลป์

4. โรงเรียนธารทอง

5. โรงเรียนรมย์บุรีพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

6. โรงเรียนไพศาลพิทยา

7. จุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย

8. โนนเจริญพิทยาคม

9. พลับพลาชัยพิทยาคม

10. ห้วยราชพิทยาคม

11. สิงหวิทยาคม

12. นางรองพิทยาคม

13. นาโพธิ์พิทยาคม

14. ถนนหักพิทยาคม

15. หนองหงส์พิทยาคม

16. ห้วยหินพิทยาคม

17. โนนสุวรรณพิทยาคม

18. กู่สวนแตงพิทยาคม

19. ร่มเกล้า บุรีรัมย์

20. พนมรุ้ง

21. คูเมืองวิทยาคม

22. ตูมใหญ่วิทยา

23. เมืองแกพิทยาคม

24. แคนดงพิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน ไม่เกิน 499 คน) มีจำนวนทั้งหมด 30 โรง ได้แก่

1. สองห้องพิทยาคม
2. สวายจีกพิทยาคม
3. หนองตาดพิทยาคม
4. กลันทาพิทยาคม
5. ตลาดโพธิ์พิทยาคม
6. จตุราษฎร์พิทยาคม
7. เมืองแฝกพิทยาคม
8. ทะเมนชัยพิทยาคม
9. ชำนิพิทยาคม
10. ลำดวนพิทยาคม
11. ชุมแสงพิทยาคม
12. สูงเนินพิทยาคม
13. บ้านบุพิทยาสรรค์
14. ทุ่งแสงทองพิทยาคม
15. เหลืองพนาวิทยาคม
16. เมืองโพธิ์ชัยพิทยาคม
17. ร่วมจิตต์วิทยา
18. ไทยเจริญวิทยา
19. ปะคำพิทยาคม
20. สามัคคีพิทยาคม
21. มัธยมพรสำราญ
22. สะแกพิทยาคม
23. สมเสม็ดวิทยา
24. ร่อนทองพิทยาคม
25. อุดมอักษรพิทยาคม
26. ดงพลองพิทยาคม
27. แสลงโทนพิทยาคม
28. ละหานทรายวิทยา
29. ตาจงพิทยาสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

30. พิมพ์รัฐประชาสรรค์

สรุปได้ว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย สถานศึกษาทั้งหมด 66 โรง แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรง โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 โรง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ได้ศึกษาไว้ดังนี้

พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 60 - 62) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับภาวะผู้เหนือผู้นำจำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

วรรณดี ชายสมุทร (2559 : 69 - 70) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 72 - 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ . 05 พบว่า เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 05 โดยขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559 : 79 - 80) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559 : 84 - 86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุวัตร ศรีพระนาม (2560 : 256 - 264) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด และด้านการสนับสนุนและการเสริมแรงบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีงาม ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

โรเบิร์ท (Robert. 1991 ; อ้างถึงใน สุกัญญา สุวรรณดี. 2559 : 49) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำในการปฏิรูปโรงเรียนของศึกษาธิการเขตโดยทำการศึกษาใน 3 ประเด็น ได้แก่ด้านคุณภาพของการวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกและการวัดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นด้านคุณภาพของการวางแผนงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน้าที่ของพวกเขา คือ การเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาแผนการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตร ส่วนในประเด็นที่สอง กลุ่มตัวอย่างเชื่อว่าความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือ การจัดตั้งระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งแก่โรงเรียนโดยการสร้างภาวะผู้นำในด้านการเรียนการสอน และในประเด็นที่สาม ได้แก่ การวัดผลสัมฤทธิ์และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้นั้น กลุ่มตัวอย่างเน้นถึงความจำเป็นในการบริหารระบบข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลนักเรียน และความสามารถของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญนอกเหนือจากนั้นคือ ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ในการสร้างค่านิยม ความเชื่อที่น่าจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่รวมอยู่ด้วย

บูน (Boone. 1992 : 87) ได้ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตต่อการปรับโครงสร้างในเขตชนบท ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะร่วม 4 ประการ คือ ประการแรก วิสัยทัศน์และความตื่นตัว (Vision and awareness) มีความเข้าใจถึงคุณภาพของการศึกษาและตระหนักความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง ประการที่สอง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Vision sharing) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการสื่อสารหรือสื่อความกับคณะกรรมการในการสร้างเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน ประการที่สาม การสร้างความไว้วางใจ (Trust Building) ต่อครูใหญ่ครูคณะกรรมการโรงเรียนและชุมชน และประการที่สี่ การตรวจสอบติดตามผล (Monitoring) เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ถูกดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่คุณลักษณะของศึกษาธิการเขตที่ประสบความสำเร็จทั้งสี่นั้นจะเห็นได้ว่า เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้สนับสนุน การเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม โดยพยายามแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการเรียนรู้นอกจากนั้นแล้ว ศึกษาธิการเขตแต่ละคนจะปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานที่มั่นคงของความไว้วางใจจากครูใหญ่และครูในขณะเดียวกันการแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในภาคปฏิบัติหรือเชิงการบริหารจัดการได้อย่างน่าชื่นชม

เทรซี (Tracy. 1994 : 82) การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับการศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่าศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทนั้น มีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

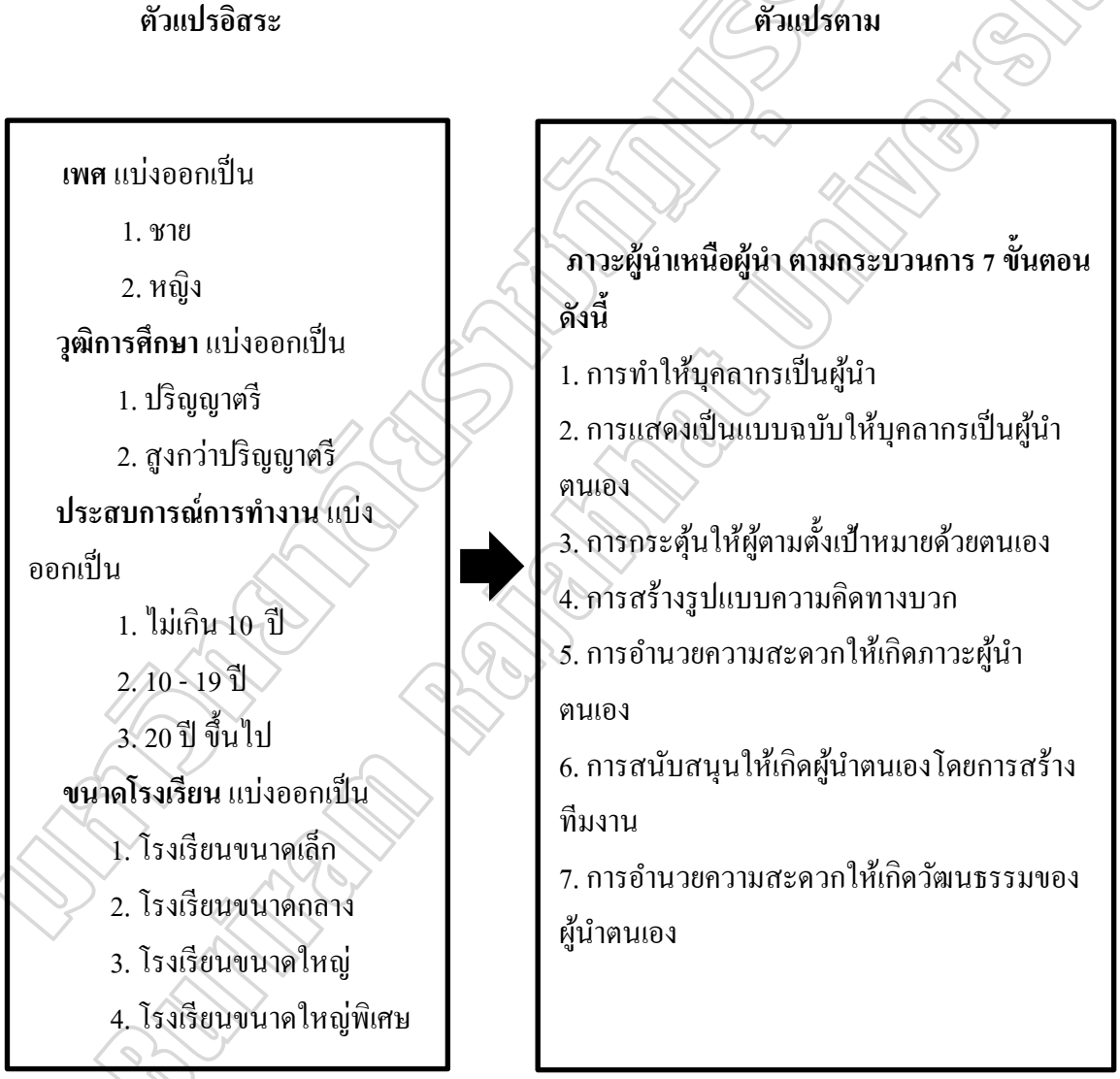
กล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีลักษณะมุ่งงานและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตาม ศึกษาธิการเขตนั้นจะได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยืดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบายผลว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ในด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจจากคณะกรรมการบริหารเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนจะใช้แทนกันได้โดยผู้ทำการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษาธิการเขตว่า 1) ควรใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์กรของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและใช้แนวทางการดำเนินที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในด้านการสอนให้เป็นประโยชน์ 4) ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างหลากหลาย ซึ่งสภาพบริบทของสถานศึกษาส่งผลอย่างยิ่งต่อระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำในสถานศึกษา และการนำไปใช้ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ให้เหมาะสมตามบริบทของการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตามแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims. 2001 : 33) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 2.1 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อต่อไปนี้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,008 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. 2561 : 1 - 3)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Rrandom Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. แบ่งประชากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ออกเป็น 4 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อย ลักษณะแบ่งชั้น (Stratified)

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งมีประชากรจำนวน 3,008 คน โดยใช้ตารางสำเร็จของเครจซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

3. ทำการสุ่มครูให้กระจายไปตามขนาดของโรงเรียนและโรงเรียนต่าง ๆ ตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ตารางประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	555	64
ขนาดกลาง	980	113
ขนาดใหญ่	514	59
ขนาดใหญ่พิเศษ	959	110
รวม	**3,008**	**346**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinion Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จะมีคำตอบให้เลือกโดยกาเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) ที่กำหนดให้ ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกระบวนการ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ตามแนวความคิดของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Zims. 2001 : 33)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามในหัวข้อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำเครื่องเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามมาปรังปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังประกอบด้วย

4.1 นายธนกฤติ พรมบุตร วุฒิ ค.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนละหานทรายวิทยา อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 นายภาณุวัชร ปุรณะศิริ วุฒิ ปร.ด. วิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

4.3 นายปัณณ์พงศ์ ถุนาพรรณ์ วุฒิ ปร.ด. วัฒนธรรมศาสตร์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5. ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 30 คน

7. หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 104) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า t ระหว่าง 1.85 - 8.15

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.92 ซึ่งมีค่าสูง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พร้อมแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 ฉบับ พร้อมกำหนดวันรับส่งคืน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 346 ฉบับ ร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. กรอกรหัสแบบสอบถาม ตั้งแต่ฉบับแรกถึงฉบับสุดท้าย

3. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

4. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจากเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

5. วิเคราะห์ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้วยการหาค่าค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ระดับมาก
2.51 – 3.50	ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับน้อย
1.00 – 1.50	ระดับน้อยที่สุด

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาโดยใช้ค่า Independent Samples t-test

7. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ . 05

8. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีดังนี้

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และโครงสร้าง (IOC)โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการทราบ โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 224)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ สุวรรณรักษ์. 2555 : 260)

$$t = \frac{\overline{X_H} - \overline{X_L}}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ $\overline{X_H}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง

$\overline{X_L}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ

S_H^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง

S_L^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ

n แทน จำนวนในกลุ่มสูงต่ำที่นำมาวิเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

1.3 ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

$$\overline{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ *S.D.* แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันใช้ Independent Samples t-test โดยมีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 104)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2}\right)\left(\frac{n_1-n_2}{n_1 n_2}\right)}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

X_1, X_2 แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย 1 และกลุ่มเป้าหมาย 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มเป้าหมาย 1 และกลุ่มเป้าหมาย 2 ตามลำดับ

S_1, S_2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มเป้าหมาย 1 และกลุ่ม 2 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) หรือ F-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้สูตร (ประสิทธิ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F
MS_B แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_W)(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j})}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มประชากร
F^* แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W แทน ค่า Mean square within Group
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจากเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา

4. เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากคำถามปลายเปิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	164	47.40
1.2 หญิง	182	52.60
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	152	43.93
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	194	56.07

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี	131	37.86
3.2 ประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี	117	33.82
3.3 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป	98	28.32
4. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
4.1 ขนาดเล็ก	64	18.50
4.2 ขนาดกลาง	113	32.66
4.3 ขนาดใหญ่	59	17.05
4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	110	31.79
รวม	**346**	**100.00**

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 346 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 ส่วนเพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 56.07 ส่วนวุฒิปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 43.93 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 ส่วนประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.82 และ ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.32 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.66 รองลงมา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.79โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.05 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Dhonburi Rajabhat University

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

การศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามตาราง 4.2 ถึง 4.9

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.21	0.82	มาก	5
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.13	0.88	มาก	7
3. ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.16	0.66	มาก	6
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.25	0.63	มาก	3
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.22	0.79	มาก	4
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน	4.30	0.63	มาก	1
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.26	0.68	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.22**	**0.63**	**มาก**	

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน ($\overline{X}$ = 4.30,

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.68) และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.88)

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในแต่ละด้าน นำเสนอดังตาราง 4.3 - 4.9

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
1. การให้คำแนะนำกับบุคลากรเกี่ยวข้องกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.52	มาก	1
2. การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล	4.31	0.75	มาก	4
3. การบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน	4.33	0.78	มาก	3
4. การกระตุ้นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.35	0.85	มาก	2
5. การกระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์การ	4.10	0.89	มาก	7
6. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงาน	4.05	0.92	มาก	8
7. การดึงความสามารถของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ในองค์การ	4.01	1.01	มาก	9

ตาราง 4.3 (ต่อ)

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
8. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.12	0.88	มาก	5
9. การส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	4.11	0.84	มาก	6
รวมเฉลี่ย	**4.21**	**0.82**	**มาก**	

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 การให้คำแนะนำกับบุคลากรเกี่ยวข้องกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ข้อ 4 การกระตุ้นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.85) และข้อ 3 การบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 การดึงความสามารถของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ในองค์การ ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 1.01)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
10. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.12	0.97	มาก	5
11. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.11	0.92	มาก	6
12. การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.09	0.94	มาก	7
13. การให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร	4.17	0.84	มาก	3
14. การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.19	0.69	มาก	2
15. การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี	4.16	0.87	มาก	4
16. การกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.21	0.75	มาก	1
17. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	4.02	0.98	มาก	9
18. การเป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.96	มาก	8
รวมเฉลี่ย	**4.13**	**0.88**	**มาก**	

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16 การกระตุ้นให้บุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อ 14 การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.69) และข้อ 13 การให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 17 การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.98)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
19. การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายของตนเอง	4.13	0.65	มาก	7
20. การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน	4.14	0.62	มาก	6
21. การแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.56	มาก	4
22. การให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	4.21	0.58	มาก	2
23. การกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน	4.19	0.72	มาก	3
24. การให้เวลาบุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน	4.23	0.52	มาก	1
25. การใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายแทนการทำงานแบบเดิม	4.16	0.75	มาก	5
26. การแนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง	4.05	0.91	มาก	8
รวมเฉลี่ย	**4.16**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24 การให้เวลาบุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ข้อ 22 การให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.58) และข้อ 23 การกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 26 การแนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.91)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวมและรายข้อ

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
27. การเชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง	4.35	0.42	มาก	1
28. การเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	4.32	0.45	มาก	2
29. การฝึกบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.25	0.65	มาก	5
30. การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.22	0.72	มาก	6
31. การใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น	4.27	0.78	มาก	4
32. การเสนอแนะแนวทางให้บุคลากรใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน	4.21	0.81	มาก	7
33. การมีแนวคิด หลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.58	มาก	8

ตาราง 4.6 (ต่อ)

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
34. การเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์	4.28	0.72	มาก	3
35. การใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ	4.16	0.62	มาก	9
รวมเฉลี่ย	**4.25**	**0.63**	**มาก**	

จากตาราง 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27 การเชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาส ผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ข้อ 28 การเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.45) และข้อ 34 การเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีมีความมั่นคงทางอารมณ์ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 35 การใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.62)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
36. การใช้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.21	0.65	มาก	5
37. การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.32	0.87	มาก	1
38. การสนับสนุนให้บุคลากรให้รางวัลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.28	0.76	มาก	2
39. การยกย่องส่งเสริมการทำความดีและลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด	4.26	0.68	มาก	4
40. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลชมเชยในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ	4.27	0.72	มาก	3
41. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.17	0.83	มาก	7
42. การให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.84	มาก	6
43. ผู้บริหารให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ	4.11	0.94	มาก	9
44. การบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานลงไปยังระดับต่าง ๆ	4.16	0.84	มาก	8
รวมเฉลี่ย	**4.22**	**0.79**	**มาก**	

จากตาราง 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37 การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ข้อ 38 การสนับสนุนให้บุคลากรให้รางวัลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.76) และข้อ 40 การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลชมเชยในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 43 ผู้บริหารให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.94)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมและรายข้อ

การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
45. การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.46	0.52	มาก	1
46. การให้ความร่วมมือในการประเมินผลสำเร็จของทีมงาน	4.44	0.47	มาก	2
47. การยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	4.35	0.58	มาก	3
48. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้	4.09	0.85	มาก	8
49. การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้	4.27	0.66	มาก	6
50. การส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ	4.23	0.62	มาก	7

ตาราง 4.8 (ต่อ)

การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
51. การติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและจัดเก็บข้อมูลที่ดี	4.28	0.65	มาก	5
52. การส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองและทีมงานแก่บุคลากร	4.29	0.72	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**4.30**	**0.63**	**มาก**	

จากตาราง 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ข้อ 46 การให้ความร่วมมือในการประเมินผลสำเร็จของทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.47) และข้อ 4. การยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 48 การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้ ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.85)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ระดับความเห็น			อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	
53. การส่งเสริมให้บุคลากรวางแนวปฏิบัติร่วมกันและทำงานในลักษณะประสานงานกันมากขึ้น	4.46	0.41	มาก	1
54. การจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร	4.26	0.64	มาก	3
55. การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันในองค์การ	4.32	0.53	มาก	2
56. การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	4.24	0.71	มาก	5
57. การจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.18	0.82	มาก	8
58. การแนะนำการประพฤติปฏิบัติให้เกิดความสำนึก รับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	4.25	0.78	มาก	4
59. การกำหนดกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในโรงเรียน	4.23	0.74	มาก	6
60. การมุ่งพัฒนางานของตนเองและส่วนรวมเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ	4.21	0.87	มาก	7
รวมเฉลี่ย	**4.26**	**0.68**	**มาก**	

จากตาราง 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.68) เมื่อ

พิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 53 การส่งเสริมให้บุคลากรวางแนวปฏิบัติร่วมกันและทำงานในลักษณะประสานงานกันมากขึ้น ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ข้อ 54 การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันในองค์การ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.53) และข้อ 54 การจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 57 การจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

จากการระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 4.10 - 4.14

ตาราง 4.10 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.19	0.80	4.23	0.78	0.94
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.10	0.81	4.16	0.87	0.38
3. ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.11	0.58	4.21	0.66	1.02
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.21	0.65	4.29	0.79	0.67
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.18	0.67	4.26	0.91	0.84
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน	4.24	0.62	4.27	0.61	0.76

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.21	0.61	4.25	0.82	0.45
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.67**	**4.23**	**0.77**	**0.41**

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.15	0.83	4.27	0.77	0.92
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.12	0.81	4.18	0.85	0.36
3. ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.15	0.52	4.26	0.61	1.06
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.19	0.62	4.32	0.82	0.69
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.15	0.66	4.30	0.94	0.87

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน	4.28	0.64	4.32	0.66	0.74
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.24	0.59	4.29	0.85	0.47
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.74**	**4.23**	**0.79**	**0.42**

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ไม่เกิน 10 ปี		10 - 19 ปี		20 ปี ขึ้นไป		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.15	0.80	4.19	0.78	4.20	0.65	0.87
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.10	0.91	4.14	0.87	4.08	0.82	1.12
3. ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.12	0.65	4.16	0.62	4.10	0.59	0.92

ตาราง 4.12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ไม่เกิน 10 ปี		10 - 19 ปี		20 ปี ขึ้นไป		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.24	0.61	4.21	0.58	4.18	0.62	0.72
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.22	0.77	4.24	0.68	4.20	0.64	0.85
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน	4.28	0.63	4.31	0.57	4.25	0.61	0.35
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.24	0.64	4.27	0.62	4.21	0.60	0.78
รวมเฉลี่ย	**4.20**	**0.75**	**4.22**	**0.68**	**4.17**	**0.65**	**1.02**

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 4.13 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	เล็ก		กลาง		ใหญ่		ใหญ่พิเศษ		F
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.18	0.78	4.13	0.65	4.22	0.82	4.20	0.65	0.82
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.02	0.85	4.15	0.75	4.27	0.55	4.12	0.64	3.35*
3. ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.12	0.62	4.16	0.60	4.10	0.66	4.15	0.58	0.94
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.21	0.63	4.18	0.45	4.25	0.52	4.18	0.72	0.78
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.18	0.72	4.20	0.68	4.26	0.76	4.22	0.71	0.81
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน	4.27	0.61	4.22	0.64	4.30	0.67	4.24	0.58	0.65
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.21	0.62	4.18	0.66	4.24	0.58	4.20	0.56	0.76
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.59**	**4.17**	**0.55**	**4.23**	**0.75**	**4.19**	**0.53**	**1.13**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาด

โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันเมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ่ ผลปรากฏดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเป็นรายคู่ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ขนาดโรงเรียน	$\overline{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
		4.02	4.15	4.27	4.12
เล็ก	4.02	-	0.13	0.25*	0.10
กลาง	4.15		-	0.12	0.03
ใหญ่	4.27			-	0.15
ใหญ่พิเศษ	4.12				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นครูโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นรายด้านได้ทำการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง 4.15 – 4. 21

ตาราง 4.15 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ลำดับที่	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
1.	การศึกษาจุดบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ	21	36.85
2.	การวางแผนการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์	15	26.31
3.	การนำข้อผิดพลาดมาจัดทำเป็นสารสนเทศในทำงานประกอบการตัดสินใจ	10	17.54
4.	การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร	7	12.28
5.	การกระจายภาระงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4	7.02
รวม		**57**	**100.00**

จากตาราง 4.15 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มากที่สุดได้แก่ ศึกษาจุดบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ (ร้อยละ 39.84) รองลงมา คือ การวางแผนการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ (ร้อยละ 26.31) และการนำข้อผิดพลาดมาจัดทำเป็นสารสนเทศในทำงานประกอบการตัดสินใจ (ร้อยละ 17.54) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ลำดับที่	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
1.	การที่ผู้บริหารมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในการทำงาน	23	37.10
2.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน	17	27.42
3.	การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อบุคลากรจนงานสำเร็จลุล่วง	12	19.35
4.	การกล้าตัดสินใจในเชิงสร้างสรรค์	8	12.90
5.	การเสริมสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นบุคลากรที่ดี	2	3.23
รวม		**62**	**100.00**

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มากที่สุดได้แก่ การที่ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ในการทำงาน (ร้อยละ 37.10) รองลงมา คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน (ร้อยละ 27.42) และการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ต่อบุคลากรจนงานสำเร็จลุล่วง (ร้อยละ 19.35) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 4.17 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ลำดับที่	ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
1.	การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร	20	40.82
2.	การส่งเสริมบุคลากรความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม	14	28.57
3.	กระจายอำนาจลงสู่บุคลากรอย่างจริงจังในการบริหารงาน	11	22.45
4.	การรับฟังความคิดเห็นและคำนึงผลเสียขององค์กรเป็นหลัก	4	8.16
รวม		**49**	**100.00**

จากตาราง 4.17 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มากที่สุดได้แก่ การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร (ร้อยละ 40.82) รองลงมา คือ การส่งเสริมบุคลากรความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 28.57) และ การกระจายอำนาจลงสู่บุคลากรอย่างจริงจังในการบริหารงาน (ร้อยละ 22.45) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 4.18 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ลำดับที่	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	จำนวน	ร้อยละ
1.	การให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	18	38.30
2.	การให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในศักยภาพอย่างสูงในการทำงาน	16	34.04
3.	การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร	8	17.02
4.	การใช้วิกฤติเป็นโอกาสในการบริหารงานตามสภาพบริบทของสถานศึกษา	5	10.64
รวม		**47**	**100.00**

จากตาราง 4.18 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มากที่สุดได้แก่ การให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่เสมอ (ร้อยละ 38.30) รองลงมา คือ การให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในศักยภาพอย่างสูงในการทำงาน (ร้อยละ 34.40) และ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร (ร้อยละ 17.20) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.19 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ลำดับที่	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
1.	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรนำตัวเอง	22	40.00
2.	การเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้บุคลากร	14	25.45
3.	การตำหนิในเชิงสร้างสรรค์และเสริมแรงที่ดีในการปฏิบัติงาน	11	20.00
4.	การเอาใจใส่ห่วงใยบุคลากรทุกคนอย่างเสมอเท่าเทียมกัน	5	9.10
5.	การจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ	3	5.45
รวม		**55**	**100.00**

จากตาราง 4.19 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มากที่สุดได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรนำตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 40.00) รองลงมา คือ การเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้บุคลากร (ร้อยละ 25.45) และ การตำหนิในเชิงสร้างสรรค์และเสริมแรงที่ดีในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 20.00) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 4.20 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงาน

ลำดับที่	ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยสร้างคณะทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.	การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม	18	33.33
2.	การปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่มงานและภาระงานต่าง ๆ	14	25.93
3.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	12	22.22
4.	การสร้างสรรค์ความร่วมมือและร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา	5	9.26
5.	การพัฒนางานไปสู่เป้าหมายและมองหาทางแก้ปัญหาร่วมกัน	3	5.56
6.	การสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือระหว่างกันองค์กรอื่น ๆ	2	3.70
รวม		**54**	**100.00**

จากตาราง 4.20 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยสร้างคณะทำงานมากที่สุดได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ การปฏิบัติตามความรู้สึกนึกคิดและมติของกลุ่มงานและภาระงานต่าง ๆ (ร้อยละ 25.93) และ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ร้อยละ 22.22) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 4.21 ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ลำดับที่	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
1	การมีอุดมการณ์แห่งการมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง	19	37.25
2	การสร้างกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมงานกันอย่างสม่ำเสมอ	14	27.45
3	การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง	10	19.61
4	การสร้างแรงบันดาลใจต่อบุคลากรในการนำตนเอง	5	9.80
5	การมีอุดมการณ์แห่งการมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง	3	5.89
	รวม	**51**	**100.00**

จากตาราง 4.21 พบว่า ความคิดเห็นเพิ่มเติมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มากที่สุดได้แก่ การมีอุดมการณ์แห่งการมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง (ร้อยละ 37.25) รองลงมา คือ การสร้างกิจกรรมให้บุคลากรได้ร่วมงานกันอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 27.45) และการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (ร้อยละ 19.61) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุป และอภิปรายผลการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
    6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
    6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

2. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

3. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,008 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน แบ่งออกเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinion Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับจากเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจากเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้วยการหาค่าค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาโดยใช้ค่า Independent Samples t-test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ . 05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด คือการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร รองลงมา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรนำตัวเอง และการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ทั้งนี้อาจมาจากการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการดูแลเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สร้างขวัญกำลังใจอยู่เสมอ ตลอดจนการพัฒนาอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างเหมาะสมในการเสริมสร้างการทำงานที่มีคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการทำงานบุคคลและทรัพยากร โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม ความก้าวหน้าทางวิชาการให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2558 : 10) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 60 - 62) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณดี ชายสมุทร (2559 : 69 - 70) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 72 - 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559 : 84 - 86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความคิดเห็น และอาจมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมเท่าเทียม โดยไม่แบ่งแยกเพศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง ตามบทบาทของผู้นำที่สามารถก่อให้สังคมมีจุดหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องเฉลียวฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประเวศ วะสี. 2555 : 1 - 3) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 72 - 74) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นตลอดจนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนอำนวยการให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเต็มศักยภาพที่เอื้ออำนวยในการบริหารงานแก่บุคลากร ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำ และสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอยบอกเวลาอย่างเดียว ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน (กระแส ชนะวงศ์. 2556 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วะโร

(2559 : 84 - 86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ของครูผู้สอนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมถึงการบริหารงานและบริบทการทำงานในสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการอำนวยการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. 2552 : 33) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 60 - 62) ได้เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559 : 84 - 86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารอาจยังไม่ได้มีการแสดงบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนการให้บุคลากรได้เห็นแบบฉบับการนำตนเองที่ดีเท่าที่ควร และอาจรวมถึงสภาพบริบทความพร้อมของสถานศึกษาทางด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานส่วนกลางมีความแตกต่างกัน ตามขนาดของโรงเรียนและจำนวนนักเรียนซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ที่การจัดการศึกษาด้วยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ส่งผลให้คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาระหว่างสถานศึกษา คุณภาพที่แตกต่างกันและนำไปสู่การสร้างความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 70 - 71) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 60 - 62) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 72 - 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559 : 84 - 86) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด คือการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพบริบทของสถานศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษายังต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอในการบริหารงานในมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมเทคโนโลยี โดยอาศัยการบริหารงานที่มีรูปแบบหลากหลายเข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 1) การบริหารสถานศึกษา อาศัยกระบวนการทำงาน ด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ ตลอดจน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548 : 10) โดยตามแนวคิดกระบวนการภาวะผู้นำเหนือผู้นำของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims. 2001 : 33) การเป็นผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ สอดคล้องกับผลการศึกษา อนุวัตร ศรีพระนาม (2560 : 256 - 264) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษา พบว่า

ผู้บริหารควร สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมี ความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีงาม ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เฉลี่ยที่ต่ำสุด และมีแนวทางการพัฒนาด้วยการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ให้มีความชัดเจนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการตัดสินใจทำงานอย่างรอบคอบในงานหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเองได้เป็นอย่างดี และส่งผลดีต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายในสภาพการบริหารงานที่มีความหลากหลายได้อย่างเหมาะสม

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด คือการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร นับว่าเป็นจุดที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาส่งเสริมโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม ในการดำเนินงานในสถานศึกษาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพโดยการสร้างทีมงานให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพในการทำงานส่งผลต่องานที่ได้รับมอบหมายโดยอาศัยความสามัคคีในองค์กร การร่วมมือกันในการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานขององค์กร ที่มีความเหมาะสมตามบริบทความพร้อมด้านทรัพยากรที่มีความจำกัดของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยอาศัยการบริหารงานการดูแลเอาใจใส่ของผู้บริหารและการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการบริหารงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารงานของสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ให้มีความหลากหลายโดยเฉพาะในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อย เกี่ยวกับการพัฒนาส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลการบริหารงาน โดยเฉพาะเจาะจงลงไป เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีความเหมาะสมต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กระแส ชนะวงศ์. (2556). **ศ.ดร. นายแพทย์ กระแส ชนะวงศ์ ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (5F).** สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2561, จาก http://kittkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html**.**

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2560). **ภาวะผู้นำ (Leadership).** สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2561, จาก https://www.academia.edu/8635614.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). **สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยาน 2561, จาก https://management2008.wordpress.com/2008/10/02/management-tips-leadership.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2558, กรกฎาคม - ธันวาคม). "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21." **บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 11(2) : 23 - 36.

ณรงค์ศักดิ์ วะโร. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยทางการวัดประเมินผล.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

_____. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประเวศ วะสี. (2555). **"คนรุ่นใหม่หัวใจรักถิ่น พลังการเปลี่ยนแปลงสังคม" ปาฐกฐาโดย ศ.นพ. ประเวศ วะสี**. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2561, จาก http://www.codi.or.th/public-relations/news/9947-2012-02-29-04-51-40.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2550). **เอกสารชุดวิชาการบริหารศูนย์สื่อเพื่อการศึกษา.** นนทบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.** ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณดี ชายสมุทร. (2559). **การศึกษาภาวะผ้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรวิทย์ จินดาพล. (2561). **เอกสารประกอบการบรรยายภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน และการนำทีม.** สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2561, จาก https://www.gotoknow.org/posts/382933.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2554, มกราคม – มิถุนายน). “แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ.” **มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 3(5) : 28 - 40.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

_____. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

_____. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

สมุทร ชำนาญ. (2555, ตุลาคม - มีนาคม). “การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม (School Administration in Cultural Diversities).” **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.** 6(1) : 1 - 14.

สถาบันพระปกเกล้า. (2561). **ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.** สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2561, จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.

สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **ภาวะผู้นำ.** สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2561, จาก http://kit.kvc.ac.th/2012MJR/Leadership_kit.pdf.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำ แบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นานาวิทยา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). **ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ : แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย (Servant Leadership in Organization : Concept, Principle, Theory and Research).** ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภัค ยมพุก. (2558, พฤษภาคม - สิงหาคม). “การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4.” **Veridian E-Journal, Slipakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.** 8(2) : 1476 - 1495.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2561). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2561, จาก http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101732.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. (2556). **การแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.** สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2561, จาก http://www.spm38.go.th/images/files/dmc1.2556.xls.

อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560, เมษายน - มิถุนายน). "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25." **ศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 11(2) : 256 - 264.

Boone, M. (1992). **The Impact of Leadership Behavior of the Superintendent on Restructuring Rural Schools Texas.** n.p.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.

Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2007). **Leadership : Theory, Application, Skill Development.** Ohio: South-Western College.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). **The New Superleadership Leading Others to Lead Themselves.** San Francisco : Berrett – Koehler.

Robert, L. M. (1991). **Constructing a Practical Framework for the Superintendent's Leadership Role in School Reform.** California: Abstracts from: ERIC database: ERIC NO: 335732.

Tracy, G. R. (1994). **A Comparative Study of the Administrative and Leadership Styles of Corporate Presidents and School Superintendents as Chief Exccutive Officers.** Ohio: ERIC database: ERIC NO: ED 386798.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธนกฤติ พรมบุตร

ด้วย นายเทพรัตน์ ศรีคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภาณวัชร ปุรณะศิริ

ด้วย นายเทพรัตน์ ศรีคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๖๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายปัณณ์พงศ์ ถุนาพรรณ์

ด้วย นายเทพรัตน์ ศรีคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ – ๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนละหานทรายรัชดาภิเษก

ด้วย นายเทพรัตน์ ศรีคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายเทพรัตน์ ศรีคราม ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒

ด้วย นายเทพรัตน์ ศรีคราม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘
มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้ สำหรับครูผู้สอน
2. แบบสอบถามนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย
   - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม
   - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
   - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี

นายเทพรัตน์ ศรีคราม
นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ แบ่งออกเป็น

( ) ชาย

( ) หญิง

2. วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. **ประสบการณ์การทำงาน** แบ่งออกเป็น

( ) ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 10 ปี

( ) ประสบการณ์การทำงาน 10 - 19 ปี

( ) ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

4. **ขนาดโรงเรียน** แบ่งออกเป็น

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ไม่เกิน 499 คน

( ) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 ถึง 1,499 คน

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน ขึ้นไป

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมตามข้อคำถามในแต่ละข้อมากเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	การให้คำแนะนำกับบุคลากรเกี่ยวข้องกับขอบข่ายงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2	การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล					
3	การบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน					
4	การกระตุ้นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม					
5	การกระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงานในองค์การ					
6	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงาน					
7	การดึงความสามารถของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ในองค์การ					
8	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
9	การส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ					
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
10	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
11	การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต					
12	การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	การให้เกียรติและยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร					
14	การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
15	การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี					
16	การกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
17	การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน					
18	การเป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
19	การส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายของตนเอง					
20	การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน					
21	การแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ					
22	การให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง					
23	การกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน					
24	การให้เวลาบุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน					
25	การใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายแทนการทำงานแบบเดิม					
26	การแนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง					

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
27	การเชื่อมั่นในตนเองและทีมงานให้โอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง					
28	การเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น					
29	การฝึกบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
30	การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน					
31	การใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น					
32	การเสนอแนะแนวทางให้บุคลากรใช้วิกฤตเป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน					
33	การมีแนวคิด หลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
34	การเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีมีความมั่นคงทางอารมณ์					
35	การใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง						
36	การใช้วิธีการให้ผลตอบแทนตามผลงานพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
37	การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
38	การสนับสนุนให้บุคลากรให้รางวัลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
39	การยกย่องส่งเสริมการทำความดีและลงโทษบุคคลที่ได้กระทำผิด					

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
40	การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลชมเชยในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ					
41	การเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น					
42	การให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
43	ผู้บริหารให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ					
44	การบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานลงไปยังระดับต่าง ๆ					
การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน						
45	การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน					
46	การให้ความร่วมมือในการประเมินผลสำเร็จของทีมงาน					
47	การยึดหลักการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ					
48	การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถนำกลุ่มได้					
49	การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาหรือดำเนินงานเป็นทีมได้					
50	การส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ					
51	การติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานและจัดเก็บข้อมูลที่ดี					

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี Thonburi Rajabhat University

ที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
52	การส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองและทีมงานแก่บุคลากร					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
53	การส่งเสริมให้บุคลากรวางแนวปฏิบัติร่วมกันและทำงานในลักษณะประสานงานกันมากขึ้น					
54	การจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร					
55	การปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันในองค์การ					
56	การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
57	การจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
58	การแนะนำการประพฤติปฏิบัติให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบ ผดุงเกียรติยศ เพื่อชื่อเสียงขององค์กร					
59	การกำหนดกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในโรงเรียน					
60	การมุ่งพัฒนางานของตนเองและส่วนรวม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ					

<u>ตอนที่ 3</u> ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. แนวทางการพัฒนาการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

……

……

……

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

<u>ตอนที่ 3</u> (ต่อ)

2. แนวทางการพัฒนาการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

……

……

……

3. แนวทางการพัฒนาการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

……

……

……

4. แนวทางการพัฒนาการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

……

……

……

5. แนวทางการพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

……

……

……

6. แนวทางการพัฒนาการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

……

……

……

7. แนวทางการพัฒนาการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

……

……

……

ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพา Burapha University

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	คะแนนพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
53	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่า t	ข้อที่	ค่า t
1	1.853	27	2.054
2	1.895	28	2.865
3	1.954	29	3.454
4	1.983	30	2.852
5	2.015	31	2.535
6	1.952	32	4.851
7	2.443	33	3.285
8	1.993	34	2.805
9	2.395	35	2.534
10	1.935	36	2.785
11	2.198	37	3.855
12	2.538	37	4.533
13	3.858	38	3.895
14	1.995	39	5.053
15	3.098	40	5.455
16	2.853	41	6.076
17	3.082	42	5.951
18	2.530	43	4.083
19	2.053	44	2.715
20	1.995	45	3.252
21	2.053	46	4.385
22	3.593	47	2.284
23	4.587	48	3.152
24	4.454	49	7.564
25	5.253	50	7.233
26	3.015	51	8.153

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้อที่	ค่า t
52	6.587
53	4.984
54	5.856
55	7.035
56	6.855
57	5.253
58	4.573
59	5.665
60	7.485

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 60

Alpha = .9230

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายเทพรัตน์ ศรีคราม
วันเดือนปีเกิด	วันศุกร์ที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	49 หมู่ที่ 1 ตำบลเฉนียง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
ที่อยู่ปัจจุบัน	49 หมู่ที่ 1 ตำบลเฉนียง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
ตำแหน่ง	ครู อันดับ คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนละหานทรายวิทยา อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนหนองโตง “สุรวิทยาคม” อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
	พ.ศ. 2549 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุรวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
	พ.ศ. 2552 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุรวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
	พ.ศ. 2556 ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา หลักสูตร 5 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
	พ.ศ. 2562 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University