



การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A STUDY ON SUPERLEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

กฤติยา มามีชัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2562

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
A STUDY ON SUPERLEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์
ของ
กฤติยา มามีชัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2562



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานันทบุรี
A Study on Superleadership of School Administrators
under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

กฤติยา นามิชัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐภักดิ์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวรร)

วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562

กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี
ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา
และการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
และต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างสมบูรณ์
ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี
จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง
0.32 - 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม
สถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบ
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรีจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้กระตุ้น
ความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น โดยทำให้บุคลากรได้รับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทาง
ที่เหมาะสม และเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทาง
ในการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางาน ด้านบริหาร
ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kittiya Mameechai. (2019). **A Study on Superleadership of School Administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Dr.Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak M.A. (Educational Psychology and Guidance)	Member

Abstract

Nowadays, school administrators have an important role and responsibility towards education management and school administration. Therefore, the school administrators need to improve themselves all the time and need to promote personnel development by giving them an opportunity to change their administrative and superleadership behaviors to be able to be a complete leadership. The purposes of this research were to study and compare the superleadership of school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office classified by status and size of the schools. The sample used in this research was a group of 341 school administrators and teachers in Chanthaburi Province. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's comparison table and proportionate stratified random sampling method. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a discrimination of 0.32 - 0.87 and a reliability of 0.98. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way ANOVA and Scheffe's paired difference test.

The results found that: 1) the school administrators' superleadership under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office as a whole was at the high level, 2) the comparison of the school administrators' superleadership under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office classified by school status as a whole was different at the statistically significant .05 level, and 3) the comparison of the school administrators' superleadership under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office classified by school size as a whole was different at the

statistically significant .05 level. This is because the school administrators' superleadership plays an important role in promoting leadership, by which their personnel could change their behaviors in an appropriate direction and use as their self-working guidelines. These research results can be used as guidelines for appropriate superleadership development which will finally lead to an effective administration development.

Keywords: Superleadership, Administrators



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

กฤติยา มามีชัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ผู้นำ.....	11
ความหมายของผู้นำ.....	11
คุณลักษณะของผู้นำ.....	12
ภาวะผู้นำ.....	15
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	15
คุณลักษณะของภาวะผู้นำ.....	16
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	19
ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	19
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	21
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims).....	22
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง.....	22
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง.....	24
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	25
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก.....	27
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน.....	29
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง.....	31
นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
งานวิจัยต่างประเทศ.....	34
งานวิจัยในประเทศ.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	62
วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	76
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	78
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	94
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	100
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	39
2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา.....	44
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	45
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวม และรายข้อ.....	46
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวม และรายข้อ...	47
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวม และรายข้อ.....	48
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวม และรายข้อ.....	49
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวม และรายชื่อ.....	51
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวม และรายชื่อ.....	52
11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ.....	53
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	54
13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม.....	56
14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง.....	57
15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	57
16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้ รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์.....	59
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน.....	60
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง..	60
20 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี.....	95
21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี.....	101

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
-----------------------------	---



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) อยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำนายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่า การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อม การดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสังคมสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในยุคปัจจุบัน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559 : 6)

การศึกษาที่เน้นให้คนรู้จักคิด รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมถึงกันก็น่าจะนำไปสู่ระบบการมีผู้นำที่ดี และในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การทางการศึกษาหรือองค์การใดก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารในหน่วยงานขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งสถาบันการศึกษาหน่วยย่อยที่สุดและสำคัญที่สุดคือโรงเรียน ผู้นำ คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่จะนำครูและโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงาน

ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทางด้านเทคนิคการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์และจุดที่ตนเชื่อถือ สามารถโน้มน้าวผู้ตามให้เชื่อมั่นทำตามได้อย่างสันติสุข (พินดา สุวรรณมาลา. 2557 : 1)

ลักษณะที่ดีของผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพที่พิเศษกว่าคนทั่วไป ซึ่งได้แก่ ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม มีสติปัญญา มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้มีความมุ่งมั่น เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน จากคุณลักษณะผู้บริหารที่ได้กล่าวมาแล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ หน่วยงานใดผู้บริหารมีลักษณะของผู้บริหารอย่างครบถ้วนหน่วยงานนั้นจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอย่างแน่นอน (ปรารภ หลงสมบุญ. 2552 : 30) รวมถึงจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าแต่สมาชิกให้การยอมรับ รู้จักโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตน มีการใช้อิทธิพลในการตัดสินใจ มีการประสานงานร่วมกันกับสมาชิกในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลต่อคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นให้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะต้องมีหลายประการรวมกันอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน มีความสามารถรอบด้านร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีน้ำเสียงและท่าที่เป็นมิตร มีความสง่างามทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดเป็นระบบ ตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบและพร้อมที่จะแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสาร และสื่อความหมาย สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดเชิงระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (จารุวรรณ กีก้อง. 2558 : 19)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพราะในการจัดการศึกษา นโยบาย หลักสูตร ความมุ่งหมายทางการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้นสถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น และยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ไม่สกัดกั้นความคิด และต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำ

ในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นวางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัย อำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายนั้น เป็นภาวะผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552 : 1) ซึ่งแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 33) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Superleadership) โดยนำกระบวนการ ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมี 7 ด้าน ได้แก่

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์
- 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ
- 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าว ได้อย่างเหมาะสม เชื่อว่าการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดำเนินการ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและครอบคลุมต่อความต้องการ เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และเสมอภาค จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาครูอยู่ตลอดเวลาและส่งเสริมครู ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบ ทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารนั้น จะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถ นำไปปรับใช้เพื่อให้มีการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำ มีศักยภาพสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2560 : 25)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อให้ทราบถึงแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ซึ่งผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตลอดจนการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการวางแผน พัฒนาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำซึ่งจะมีความเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์และเป็นที่ยอมรับ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานด้านบริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,931 คน โดยแบ่งเป็นสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 83 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,281 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 106 คนและครูผู้สอน จำนวน 1,461 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้

ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 608) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ในด้านดังต่อไปนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่พึงพอใจที่เหมาะสมแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงานเพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพล

ต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และคล้อยใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อความศรัทธา และความสามารถของบุคลากรได้

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง ผู้บริหารแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้าและความพึงพอใจมาสู่บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงาน และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการดำเนินหรือตีชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหารสร้างทีมงาน และมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหาร สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพัน ต่อหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจน ระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

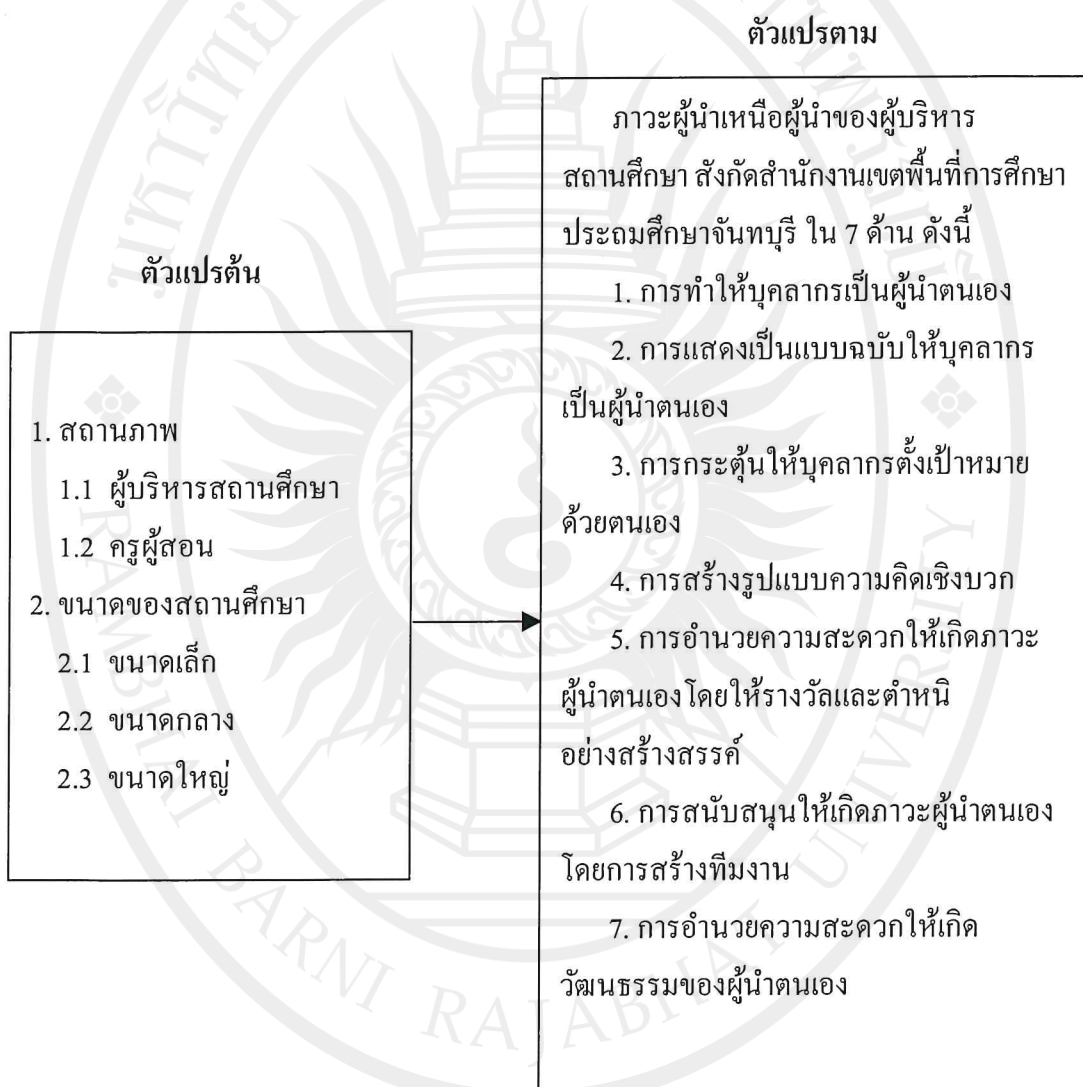
ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 33) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

1.2 คุณลักษณะของผู้นำ

2. ภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims)

4.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

4.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

4.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

4.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

4.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิ

อย่างสร้างสรรค์

4.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

4.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

5. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

6.2 งานวิจัยในประเทศ

ผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 1) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้ องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ชลชน วรรณศรีพงษ์ (2553 : 10) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือบุคคลที่มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำกับผู้บริหารอาจเป็นบุคคลเดียวกัน หรือคนละบุคคลก็ได้ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารอาจเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่แต่ขาดภาวะผู้นำหรือ ความเป็นผู้นำ ซึ่งสามารถจะเป็นผู้บริหารได้ แต่อาจมิใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ในขณะที่บุคคลอื่น อาจเป็นที่ยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม มีพฤติกรรม ที่แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำ ดังนั้นในหน่วยงานอาจมีผู้นำหลายคนนอกเหนือจากผู้นำโดยตำแหน่ง ฉะนั้นพฤติกรรมความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมากต่อผู้บริหาร และผู้นำที่จะดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556 : 15) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

1. ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติตาม ความต้องการของผู้นำ ดังนั้น ถ้าปราศจากผู้ตามแล้วคุณสมบัติของผู้นำในบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็จะ ไม่มีความหมาย

2. ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร และใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ นำและสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการหรือคาดหวัง

3. ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเฉพาะ และเนื่องจากอิทธิพลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ งานดังกล่าวสามารถดำเนินการถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สมุทร ชำนาญ (2556 : 43) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย จากกลุ่มซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถกระตุ้น ชักจูง หรือชักนำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกัน ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ด้วยความ เต็มใจได้

นิลุปัทพ์ณ จิตรสงววงค์ (2559 : 17) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับ การยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้มื่ออำนาจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยตำแหน่งเป็นอำนาจที่ได้ตามกฎหมาย ดังนั้น ผู้บริหารอาจเป็นคนคนเดียวกับผู้นำหรือคนละ คนกันก็ยอมได้ ซึ่งถ้าเป็นคนคนเดียวกันจะมีทั้งอำนาจตามกฎหมายและอำนาจบารมี ซึ่งจะมีผลให้ การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ฮาลปีน (Halpin. 1996 : 199) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง

1. บุคคลผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุด ในการทำงานที่ทำให้หน่วยงานดำเนิน ไปสู่จุดหมาย ที่วางไว้
4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

เทอร์รี่ (Terry. 1997 : 76) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจ หน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้บังคับบัญชาในสถานการณต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ให้เป็น ผู้มีอำนาจและอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร การดำเนินงาน และมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงาน ทำให้องค์การดำเนิน ไปอย่างบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

คุณลักษณะของผู้นำ

ชาญณรงค์ พงษ์ขยัน (2556 : 26) ได้กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น จะต้องมื่อคุณลักษณะรวมอยู่ในตัวบุคคลเดียวกันมีความเชื่อมั่นสูง มีความสามารถในหลาย ๆ ด้าน มีปรัชญาในการบริหาร มีความรอบคอบสามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นระบบ

ประทีป นิ่มมาก (2556 : 26) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำต้องมีบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถอันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจได้มาตั้งแต่กำเนิดและสามารถ เรียนรู้ได้ภายหลังจากการศึกษา เรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ การฝึกฝน ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีคุณลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป

พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 19) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำนั้นจะรวมอยู่ใน ตัวบุคคลเดียวกัน ผู้ที่เป็นผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นสูง มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน มีฐานะทางสังคม

มีปรัชญาในการบริหาร มีคุณธรรมประจำใจ มีไหวพริบปฏิบัติตนพร้อมที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเฉียบแหลมและรอบคอบ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นระบบและผลที่เกิดขึ้น คือความสำเร็จในการดำเนินงาน ในองค์กรที่ตนรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นคุณลักษณะที่แท้จริงของผู้นำ

มนัชยา ธรรมลิขิต (2559 : 22 - 23) ได้กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและฐานะทางสังคมมีความรอบรู้ รอบคอบ มีไหวพริบปฏิภาณ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่ โดยพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของผู้นำ

วรรณดี ชายสมุทร (2559 : 19) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถ และศักยภาพในทุก ๆ ด้าน และมีฐานะทางสังคม มีปรัชญาในการบริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการหน่วยงานองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจและความพึงพอใจแก่สังคมสามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์

คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner. 1997 : 21) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำว่าควรประกอบด้วย ลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความซื่อสัตย์
2. มองการณ์ไกล
3. มีความสามารถในการคล้อย
4. มีศักยภาพในการทำงาน
5. มีจิตใจเป็นธรรม
6. ให้การสนับสนุน
7. ใจกว้าง
8. มีความเฉลียวฉลาด
9. มีความกล้าหาญ
10. เป็นที่พึ่งได้
11. มีความตรงไปตรงมา
12. ทำงานร่วมกับคนอื่นได้
13. มีจินตนาการ
14. เอาใจใส่บุคคลอื่น

15. มีความสามารถในการตัดสินใจ
16. มีความทะเยอทะยาน
17. มีความจงรักภักดี
18. มีวุฒิภาวะ
19. ควบคุมตนเองได้
20. อิสระเป็นตัวของตัวเอง

ไวยัตินี้
 บุคส์ (Yukl, 2001 : 178) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ (Traits) ประกอบด้วย
 - 1.1 ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
 - 1.2 มีความไวต่อสภาพแวดล้อม
 - 1.3 มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่น ความสำเร็จ
 - 1.4 ชอบทำงานเชิงรุก
 - 1.5 สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้
 - 1.6 มีความสามารถด้านการตัดสินใจ
 - 1.7 เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้
 - 1.8 ครอบงำความคิดของคนอื่นได้
 - 1.9 มีพลังในตัวสูง
 - 1.10 มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
 - 1.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.12 มีความอดทนต่อแรงกดดันรอบข้าง
 - 1.13 มีความรับผิดชอบ
2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ (Skill) ประกอบด้วย
 - 2.1 มีความเฉลียวฉลาด
 - 2.2 มีทักษะในการคิด
 - 2.3 มีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4 มียุทธวิธีการแบบทุด
 - 2.5 มีความรู้ในเรื่องงาน
 - 2.6 มีความสามารถในการพูด
 - 2.7 มีทักษะการบริหาร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2.8 มีทักษะการจูงใจ

2.9 มีทักษะทางสังคม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการหน่วยงานและองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ปัญหา มีทักษะในการคิด มีทักษะการบริหารและมีทักษะการจูงใจ กล้าที่จะตัดสินใจ มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบสูง ควบคุมอารมณ์มีไหวพริบปฏิภาณ สามารถปกครองและสามารถนำคนของตนไปสู่จุดหมายในการทำงานได้

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ทร สุนทรายุทธ (2551 : 326) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันเสมอ

คังตถณ (2553 : 4) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ทำให้ตัวเองรู้สึกว่ามีดีพอจะนำคนอื่นได้ และภาวะเดียวกันนั้น ควรทำให้ผู้อื่นรู้สึกยอมรับให้มานำตนได้ การเป็นผู้นำในสามัญสำนึกของสุจริตชนทั่วไป ควรจะเป็นผู้ที่พาคนอื่น ไปดี ผู้ที่นำความสว่างมาให้คนอื่น หรืออย่างน้อยก็เป็นผู้นำทางออกมาสู่ปัญหาที่คนอื่นแก้ไม่ตก

ภารดี อนันตนาวิ (2553 : 77) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมาเอ็น ปาละวัล (2557 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559 : 34) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำเป็นผู้ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้แนะให้ผู้ตาม เต็มใจปฏิบัติตามสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุกต์ (Yukl. 2001 : 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดาฟท์ (Daft. 2003 : 5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ร่วมใจกับตนยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ตั้งตฤณ (2553 : 4) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ทุกระดับทางพระพุทธศาสนา จำแนกไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. หลักการ กฎกติกามารยาทตลอดจนศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการนำคนของตนไปสู่จุดหมาย เช่น หลักในการใช้คำที่ทำให้คนของตนเข้าใจตลอดจนหลักในการปกครองให้คนสบายใจ ไม่เกิดความรู้สึกถูกกดขี่หรือข่มเหง และสามารถอยู่ร่วมกัน ได้ด้วยความเกรงใจ เคารพสิทธิของกันและกัน

2. รู้จักตั้งเป้าหมาย คือ เห็นว่าการนำขบวนมวลชนให้ก้าวเดินไปข้างหน้า นั้น หากปราศจากเป้าหมายก็จะเดินอย่างไรทิศทาง หากปราศจากทิศทางก็จะเดินอย่างคนหลงวนเวียนไปมา หากฉลาดพอก็จะรู้ว่ากลุ่มของตนขาดอะไร ควรเดินไปทางไหนเอาสิ่งที่ดีที่ขาดนั้นมา ก็ควรถูกยกย่องให้มีศักดิ์ศรี ตลอดจนนำไว้ใจพอจะเดินอยู่ตรงหัวขบวนได้

3. รู้จักตน คือ ตนเองเป็นอย่างไร มีข้อดีข้อเสียตรงไหนบ้างทั้งจากการทบทวนด้วยตนเอง และจากการยอมรับฟังคนอื่น

4. รู้จักประมาณ คือ ทราบว่าต่ำอยู่ตรงไหน สูงอยู่ตรงไหน จึงทราบว่ามีค่าเกินไปอย่างไร สูงเกินขีดเป็นอย่างไร และพอดีสมตัวสมฐานะสมกับบุคคลควรอยู่ที่ใด

5. รู้จักกาล คือ ทราบว่าอะไรเหมาะกับเวลาและสถานที่หรือเหมาะกับเวลาและสถานการณ์ ผู้นำที่ตัดสินใจถูกบ่อยจำเป็นต้องมีสัมผัสที่ไวต่อกาลเทศะ เพราะแต่มีความสามารถอันสำคัญนี้ ก็ชนะคนส่วนใหญ่ที่ไม่เข้าใจเรื่องกาลเทศะแล้ว

6. รู้จักชุมชน คือรู้จักธรรมชาตินิสัยและธรรมเนียมนิยมของหมู่ชน ทั้งเฉพาะถิ่นและในระดับกว้างกว่านั้น ถ้านึกว่าคนทุกประเทศสนิยมเดียวกันหมดก็เป็นตัวอย่างของการไม่รู้จักชุมชน

7. รู้จักบุคคล คือ บอกถูกว่าเค้าเป็นอย่างไร มีข้อดี ข้อเสียตรงไหนตลอดจนอะไรที่คนอื่นมีแล้วตนไม่มีการเปรียบเทียบที่ดีทำให้รู้จักตนเองและคนอื่นว่าจะเอาส่วนที่มีของกันและกันมาเติมส่วนที่ขาดของอีกฝ่ายได้อย่างไร จึงกลายเป็นการร่วมงานที่สมบูรณ์

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 199) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความคิดสร้างสรรค์
3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต
6. มีความอดทน
7. มีความตื่นตัวและเตรียมพร้อม
8. มีความรักดี
9. มีความสงบ เสถียร ไม่ถือตัว

ประทีป นิ่มมาก (2556 : 26) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติ บุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ อันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจได้มาตั้งแต่กำเนิด และสามารถเรียนรู้ได้ภายหลัง จากการสั่งสมประสบการณ์และฝึกฝน ซึ่งทำให้มีคุณลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป

สมาเอ็น ปาละวัล (2557 : 29) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี จะต้องเป็นผู้มีขีดความสามารถและศักยภาพในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และฐานะทางสังคม มีปรัชญาในการบริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการหน่วยงานองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจและความพึงพอใจแก่สังคม สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จารุวรรณ กีกก้อง (2558 : 22) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติ ส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะแสดงพฤติกรรมในการนำและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ในทุก ๆ สถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในอันที่จะ นำพากลุ่มคน หรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

นครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (ออนไลน์, 2561) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ จะต้อง มีลักษณะดังเช่น เหตุการณ์ของอดีตผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ที่มีลักษณะเป็นคนคิดอย่างเป็น ระบบ เต็มขนาด พุดกระซิบชัดเจน แสดงวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี จะต้องเน้นย้ำเป้าหมาย ที่สำคัญที่สุดก่อน ซึ่งคุณลักษณะที่เห็นเด่นชัดนั้นจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทดลอง เรียนรู้ และทำซ้ำ รู้ว่าอะไรดีหรือไม่ดีสำหรับองค์กร ต้องโฟกัสที่โอกาสมากกว่าปัญหา มีความเห็นอกเห็นใจ รับฟังปัญหา และทำให้เห็นเด่นชัดในการแก้ไขปัญหา ซึ่งการที่จะเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีความทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จได้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1995 : 92) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. มีความสดชื่น และความอดทน คือ ไร่ร้าง เบิกบาน ทำงานด้วยความสนุกสนาน และมีความอดทนในการทำงาน
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ คือ ตัดสินใจได้รวดเร็ว และไม่ผิดพลาด
3. มีความสามารถในการจูงใจคนได้ดี ทั้งนี้เพราะผู้นำจะต้องชักชวนหรือโน้มน้าวให้ คนทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายที่วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
4. มีความรับผิดชอบสูง คือ ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ให้มั่นคงเมื่อถูกตำหนิ ไม่หนีงาน แต่มุ่งมั่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
5. มีปัญญาเฉียบแหลม คือ สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ตลอดจนมีความรอบรู้และมีความรู้ดี หากผู้นำมีคุณสมบัตินี้การบังคับบัญชาผู้ร่วมงานก็เป็นไปด้วยดี

คูบริน (Dubrin, 1998 : 38) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่น
2. นำใจไว้วางใจ
3. มีลักษณะโดดเด่นจนครอบงำคนอื่นได้
4. กล้าแสดงออก

5. การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงทางอารมณ์
7. ความกระตือรือร้น
8. อารมณ์ขัน
9. ความอบอุ่น โอบอ้อมอารี
10. อดทนต่อความตึงเครียด
11. รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติ บุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ อันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ต้องจัดระบบการคิด มีความมั่นใจ มีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ตลอดจนมีความรอบรู้ มีความรับผิดชอบ นำไปไว้วางใจ อบอุ่น และโอบอ้อมอารี รู้จักตนเองมีความเชื่อมั่น รู้จักการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบสูงและทบทวนด้วยตนเอง ยอมรับฟังคนอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

หทัยวัลย์ คุ่มภัย (2554 : 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเองใน 7 ด้าน ได้แก่ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ตะวันฉาย โภทัน (2555 : 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้้นำให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559 : 39 - 40) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงในตนเอง เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นหรือการรับรู้ต่อตนเองในเชิงบวกย่อมเป็นการจุดประกายไปสู่ความสามารถที่จะทำให้นักคนเริ่มมีคุณลักษณะที่จะบริหารจัดการตนเองได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559 : 50) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และแสดงบทบาท ได้อย่างชัดเจนพร้อมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร ได้รับการยอมรับนับถือและสามารถสร้างแรงศรัทธาทำให้เกิดคุณภาพต่อองค์กรให้มีการพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง จะต้องเป็นผู้กระตุ้นแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกชั้นตอนซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น จัดว่าเป็นการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้ ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมาย ด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ที่จะช่วยสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น

พิชัย ล้มเฉลิม (2560 : 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง สิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกชั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวนั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กรทางการศึกษา โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับคำสั่งจากผู้นำ

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอกมีการกระจายอำนาจ ผู้นำจะคอยให้คำแนะนำการพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ ขึ้นมาให้ได้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ฝึกการเป็นผู้นำ สร้างรูปแบบการคิดทางบวก มีจุดมุ่งหมายมีความคิดในแง่บวก ซึ่งผู้ตามจะสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยการฝึกความเป็นผู้นำตนเอง

คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ

เกศดา ศรีสม (2553 : 31) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายในวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเองซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้อุทิศตนเป็นผู้นำตนเอง

สัมมา ราชนิธิ (2553 : 134 - 135) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นลักษณะที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์การที่แตกต่างกันไปและสามารถเป็นผู้นำตนเองได้

กัลยา อินทรีย์ (2556 : 24) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้ตามให้สามารถนำตนเอง จนในที่สุดผู้ตามก็แปรสภาพไปเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ เป็นผู้นำที่เข้าใจนำคนอื่นให้เขารู้จักนำตนเอง พยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้รู้จักรับผิดชอบ ให้มั่นใจในตนเองและรู้จักกำหนดเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาเอง

จารุวรรณ กีก้อง (2558 : 58) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

นิลุพัฒน์ จิตรสว่างค์ (2559 : 27) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมในการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1991 : 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในหน่วยงาน ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ยุกต์ (Yukl, 2001 : 263) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง ผู้นำควรใช้แนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรม ที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์นั้นก่อน อย่างไรก็ตามการแสดงพฤติกรรมที่เป็น แบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปโดยธรรมชาติ ผู้ตามจะเลื่อมใสศรัทธา และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่หากไปเป็นตรงกันข้ามผู้ตามจะหมดศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเองและการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้ บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกต้อง เน้นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของตนเองพยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และรู้จัก กำหนดเป้าหมายสามารถแก้ปัญหาเอง ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้น ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims)

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยน ลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้พฤติกรรม ที่แสดงออกนั้นส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ทั้งด้านความรู้สึก ความคิด เจตคติ เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตาม เปลี่ยนแปลงสู่การเป็นผู้นำตนเอง ดังนี้

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 199) กล่าวไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเอง ผู้นำต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยดีมีอารมณ์มั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง มีมารยาทในสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตระหนัก ในคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจ มองโลกแง่ดี มีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญเด็ดขาดมีความยุติธรรมและซื่อสัตย์ อดทน มีความพร้อมและตื่นตัว อยู่เสมอ และเป็นผู้มีความมุ่งมั่นมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประทีป นิ่มมาก (2556 : 33) กล่าวไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาท ในการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น การทำให้เป็นผู้นำตนเองเป็นการแสดงพฤติกรรม การบริหารที่ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นที่ถูกต้อง ในทิศทางที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง และเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง

นิลุปัทฒน์ จิตรสง่าวงศ์ (2559 : 28) กล่าวว่าไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเอง โดยการทำให้บุคลากรมีโอกาศได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559 : 45) กล่าวว่าไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องส่งเสริม กระตุ้นและแนะนำพฤติกรรมที่ถูกต้อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาศเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้

สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 31) กล่าวว่าไว้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แสดงถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเอง และผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 35) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำ หรือผู้บริหาร ได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้น ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner. 1997 : 98) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะช่วยให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยการทำให้เหมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้จนผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม

สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสมแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพ

ให้มีความรู้ความเข้าใจงานเพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

หทัยวัลย์ คุ่มภักย์ (2554 : 40) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556 : 35) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 29) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความฉลาดและมีความสามารถ

นิลุพจน์ จิตรสง่างค์ (2559 : 29) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรคน

วรรณดี ชายสมุทร (2559 : 32 - 33) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นำมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง และยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเองโดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 35) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่าง และเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดง

พฤติกรรมของตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากร หรือผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำ หรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้นแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีมี ความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน (Expert Power)

ยุกต์ (Yukl, 2001 : 263) กล่าวว่า iva การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมั่นใจ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่างมีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน

สรุปได้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551 : 24) กล่าวว่า iva การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้นำมีอิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายกลุ่มหรือองค์การ

ตะวันฉาย โภทัน (2555 : 43) กล่าวว่า iva การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้น สนับสนุนว่า ช่วยเหลือ และคลอใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

กัลยา อินทรีย์ (2556 : 32) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นความต้องการและความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน มีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้สร้างความเชื่อ ความศรัทธา และความสามารถของบุคลากรได้

มนัชชา ธรรมลิขิต (2559 : 25) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และคลอใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตน และหน่วยงานเป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ มอบความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559 : 46) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานด้วยตนเอง อันเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 38) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

โอเวล และวาเลสกี (Owens and Valesky. 2007 : 390) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำหาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหาให้การยกย่องชมเชย เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้น โดยการที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือ และคลอใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

หทัยวัลย์ คุ่มภัย (2554 : 41 - 42) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้าและความพึงพอใจมาสู่บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงาน และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

ชาญณรงค์ พงษ์ขยัน (2556 : 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี และสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ได้อย่างราบรื่น มีแนวคิด หลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 30) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้า ความพึงพอใจ มาสู่บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานและต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559 : 46) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี ปรับตัวให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนัก ตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559 : 47) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก จึงเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งในระดับการคิดและปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เกิดความสอดคล้องกันทั้งในระดับองค์การและสมาชิก เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหามีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner. 1997 : 48) กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทาย กระบวนการทำงานด้วยการมองงานทุกอย่างให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติ และหมั่นตั้งคำถามทุกครั้ง เมื่อพบสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง จะต้องทำตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกนั้นผู้บริหารแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงาน ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้าและความพึงพอใจมาสู่บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตให้เป็น โอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงาน และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์

หทัยวัลย์ คุ้มภัย (2554 : 42) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการคำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556 : 36 - 37) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการคำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ

จารุวรรณ กีกก้อง (2558 : 61) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับ โอกาสพัฒนางาน ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร พันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

มนัชชา ธรรมลิขิต (2559 : 27) การอำนวยความสะดวกได้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือตีชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ แสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษา และชักนำการปฏิบัติงาน

วรรณดี ชายสมุทร (2559 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์นั้นผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือตีชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 45) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ เป็นการทำหน้าที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน

คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner. 1997 : 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหรือมองข้ามขวัญและกำลังใจ และไม่ลืมให้รางวัล กล่าวขอบคุณ จดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้เขารู้สึกเพราะพวกเขาเหล่านั้นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือตีชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงาน ได้บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 1) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการสร้างทีมงานที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้ องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ยงยุทธ เกษสาคร (2552 : 182) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ทีมงานต้องก้าวเดินไปอย่างมีทิศทางโดยสมาชิกจะต้องมีความรู้สึกแห่งการมีทิศทางร่วมกัน สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมของการเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทีมงาน

ตะวันฉาย โกทั้น (2555 : 46) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเอง โดยการสร้างทีมงาน สร้างทีมและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในแก้ไขความขัดแย้งในทีม

กัลยา อินทรีย์ (2556 : 34) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการสร้างทีมและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งในทีม

พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 32) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา และทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 43) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างดีให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

ดาฟท์ (Daft. 2003 : 247) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำทีม ปัจจัยด้าน โครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลในทีมและปัจจัยด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ประทีป นิ่มมาก (2556 : 33) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการทำที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจ ความภักดีและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรรู้หน้าที่ของตนเอง การงานของตนเอง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559 : 7) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการทำที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรควัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

มนัชยา ธรรมลิขิต (2559 : 9) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการทำที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างเสริมความพึงพอใจ ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน

วรรณดี ชายสมุทร (2559 : 39) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง นั้น ผู้บริหารสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

สุกัญญา สุวรรณดี (2559 : 35) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการทำที่ผู้บริหารสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน และการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจน ระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ

แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims. 1991 : 38) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ มีการเสริมแรงให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตนเองและความสัมพันธ์กับคนอื่นเช่นเดียวกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ตลอดจนระเบียบ วินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือเสนอแนะแนวทางในการจัดหาวัสดุการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมอันดีงาม อันก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดี สร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนรวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอันส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดก็สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพของสังคม

นาฮาแวนด์ (Nahavandi. 2000 : 208) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มสร้างสรรค์จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะเปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย เป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน และสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและครอบคลุม เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาครูอยู่ตลอดเวลาและส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบ ทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2560 : 25)

นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความมุ่งหวังในการยกระดับการศึกษาให้มีมาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่เน้นการลดความเหลื่อมล้ำ ขยายโอกาสหวังแก้ปัญหาทั้งระบบจะนำไปสู่การพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2560 : 10) ประกอบด้วย

1. จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้
2. ในระยะเฉพาะหน้าจะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา
3. ให้องค์กรภาคประชาชน สังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง
4. พัฒนาคอนกทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
5. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน
6. พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ทั้งสังคมไทยอย่างยั่งยืน
7. ทำนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสันติสุข และความปรองดอง สมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน
8. อนุรักษ์ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมทางภาษาถิ่นภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรม

9. สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน

10. ปลุกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีการดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและครอบคลุม โดยมีการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสันติสุข มีการปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาทั้งระบบจะนำไปสู่การพัฒนา ซึ่งในการพัฒนาด้านการศึกษาจะต้องเริ่มจากผู้นำขององค์กรเป็นอันดับแรก ต้องมีการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เทรซี่ (Tracy. 1997 : 82) ได้ศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ประธานกรรมการบริหารของบริษัทแห่งนั้นมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย การศึกษามีลักษณะมุ่งมั่นและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามเขตพื้นที่การศึกษาได้รับความกดดันจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยึดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบาย ผลว่า เขตพื้นที่การศึกษาและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ ในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจ จากคณะกรรมการบริหาร แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนเองจะใช้แทนกันได้

ซานโตส (Santos. 2003 : 233) ได้ศึกษา ทักษะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่ และขวัญของครูโรงเรียนมัธยมในเกาะกวม พบว่า ทั้งปัจจัยด้านประชากรและทักษะต่อประสิทธิผลของครูใหญ่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญต่อระดับขวัญของครู โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติงาน

ฟลาวีอา (Flavia. 2004 : A) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1991 : 33) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

งานวิจัยในประเทศ

สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนะชัย นาทลีทา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรีย์มาศ สุขกสิ (2553 : 127) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เตือนใจ สมคิด (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่งงาน อายุราชการและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ตำแหน่งงาน อายุราชการและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐภา เหล่าตระกูล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม โรงเรียน ศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตามประสบการณ์ของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

วรรณดี ชายสมุทร (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ศราวณี ทองอากาศ, สุริย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2561 : 112) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้ บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้นำเหนือผู้นำจะต้องมี พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและสิทธิผลของงาน ซึ่งการที่จะ เป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 7 ด้าน คือ การทำให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยให้รางวัลและคำหยาอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,931 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 608) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 62 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 124 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 133 คน แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
ขนาดเล็ก	79	529	9	62
ขนาดกลาง	78	1,070	9	124
ขนาดใหญ่	32	1,143	4	133
รวม	189	2,742	22	319

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 55)

5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.32 - 0.87

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553 : 55) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 163)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที่
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degrees of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 341)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	22	6.50
ครูผู้สอน	319	93.50
รวม	341	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)	71	20.80
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)	133	39.00
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	137	40.20
รวม	341	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังตาราง 3 - 10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.21	0.47	6	มาก
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.26	0.52	3	มาก
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.27	0.50	1	มาก
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.24	0.50	4	มาก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.15	0.54	7	มาก
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.26	0.51	2	มาก
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.23	0.55	5	มาก
รวม	4.23	0.45		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.27$) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.26$) และการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.26$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวม และรายข้อ

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่เหมาะสม	4.24	0.64	1	มาก
2. แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน	4.21	0.59	3	มาก
3. มีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เหมาะสม	4.21	0.67	4	มาก
4. แนะนำบุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.16	0.65	6	มาก
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง	4.22	0.67	2	มาก
6. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้	4.19	0.63	5	มาก
รวม	4.21	0.45		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออก ในทางที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$) เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.22$) และแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวม และรายข้อ

การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน	4.31	0.68	2	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำพฤติกรรมของตนไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง	4.18	0.72	6	มาก
3. มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอก ได้ถึงการเป็นผู้นำ	4.19	0.74	5	มาก
4. แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยการแสดงออกในทางที่ดีเสมอ	4.25	0.66	3	มาก
5. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเสียสละ	4.41	0.65	1	มาก
6. ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน	4.22	0.66	4	มาก
รวม	4.26	0.52		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเสียสละ ($\bar{X} = 4.41$) มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) และแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออกในทางที่ดีเสมอ ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวม และรายข้อ

การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการกระตุ้นสนับสนุนบุคลากร ให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง	4.25	0.66	4	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของสถานศึกษา	4.30	0.62	2	มาก
3. มีการสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว	4.21	0.66	6	มาก
4. ต้องการสร้างความสำเร็จให้กับบุคลากร เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา	4.30	0.64	3	มาก
5. มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี	4.32	0.65	1	มาก
6. สร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้	4.24	0.72	5	มาก
รวม	4.27	0.50		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี ($\bar{X} = 4.32$) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) และต้องการสร้างความสำเร็จให้กับบุคลากร เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวม และรายข้อ

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการแสดงความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.35	0.68	1	มาก
2. แนะนำบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในทางที่คืออยู่เสมอ	4.27	0.63	2	มาก
3. ส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.27	0.64	3	มาก
4. มีวิธีการพูดให้เกิดความสร้างสรรค์ในเชิงบวกเสมอ	4.16	0.73	6	มาก
5. แนะนำหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.19	0.66	5	มาก
6. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิดอย่างรอบคอบเพื่อให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.64	4	มาก
รวม	4.24	0.50		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการแสดงความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$) แนะนำบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในทางที่คืออยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.27$) และส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการสร้างแบบแผนในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงาน	4.08	0.73	5	มาก
2. แนะนำบุคลากรในการใช้คำพูดหรือพฤติกรรมในการตำหนิบุคคลอื่น	3.91	0.96	6	มาก
3. มีวิธีการชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เมื่อมีผลงานที่เด่นชัด	4.19	0.71	4	มาก
4. มีการสนับสนุนให้หน่วยงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.27	0.65	1	มาก
5. มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมไม่ลำเอียง	4.21	0.73	3	มาก
6. เสริมสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเอง	4.23	0.70	2	มาก
รวม	4.15	0.54		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการสนับสนุนให้หน่วยงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$) เสริมสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.23$) และมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมไม่ลำเอียง ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวม และรายข้อ

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการพัฒนาการทำงานโดยมีการสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.26	0.67	4	มาก
2. สนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ	4.31	0.64	1	มาก
3. มีการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา	4.30	0.67	3	มาก
4. ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ	4.30	0.63	2	มาก
5. สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงาน	4.24	0.63	5	มาก
6. มีวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมโดยวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง	4.13	0.74	6	มาก
รวม	4.26	0.51		มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.31$) ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.30$) และมีการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวม และรายข้อ

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	n = 341			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจและมีความผูกพัน ต่อสถานศึกษา	4.16	0.69	6	มาก
2. ส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา	4.22	0.75	5	มาก
3. มีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.23	0.72	4	มาก
4. แนะนำการปลูกฝังในเรื่องของระเบียบวินัย ที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา	4.29	0.64	1	มาก
5. ส่งเสริมให้มีการวางแนวทางในการอยู่ร่วมกัน ภายในสถานศึกษาเพื่อความเป็นระเบียบ	4.27	0.64	2	มาก
6. กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันภายในสถานศึกษา	4.24	0.67	3	มาก
รวม	4.23	0.55		มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ แนะนำการปลูกฝังในเรื่องของระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) ส่งเสริมให้มีการวางแนวทางในการอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษาเพื่อความเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 4.27$) และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 11 - 19

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	สถานภาพ				t	p
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	สถานศึกษา (n = 22)		สถานศึกษา (n = 319)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.40	0.49	4.19	0.47	2.01	0.04*
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.43	0.42	4.24	0.52	1.60	0.11
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.39	0.49	4.26	0.50	1.21	0.23
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.40	0.48	4.22	0.50	1.65	0.10
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.45	4.12	0.54	2.83	0.01*
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.47	0.45	4.24	0.50	2.11	0.04*
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.44	0.47	4.21	0.55	1.89	0.06
รวม	4.43	0.41	4.21	0.45	2.18	0.03*

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกและการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	2.09	0.13
ภายในกลุ่ม	75.59	338	0.22		
รวม	76.52	340			
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3.72	2	1.86	7.19	0.00*
ภายในกลุ่ม	87.33	338	0.26		
รวม	91.05	340			
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	1.80	2	0.90	3.66	0.03*
ภายในกลุ่ม	83.11	338	0.25		
รวม	84.91	340			
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก					
ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	4.26	0.02*
ภายในกลุ่ม	84.42	338	0.25		
รวม	86.54	340			

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และคำหนิอย่างสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	2.95	2	1.47	5.10	0.01*
ภายในกลุ่ม	97.60	338	0.29		
รวม	100.55	340			
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ สร้างทีมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.41	2	1.21	4.77	0.01*
ภายในกลุ่ม	85.44	338	0.25		
รวม	87.85	340			
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2.23	2	1.12	3.76	0.02*
ภายในกลุ่ม	100.33	338	0.30		
รวม	102.56	340			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.03	2	1.02	5.14	0.01*
ภายในกลุ่ม	66.78	338	0.20		
รวม	68.81	340			

*p ≤ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิ

อย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.34	4.14	4.25
ขนาดเล็ก	4.34	-	0.20	0.09*
ขนาดกลาง	4.14	-	-	0.11*
ขนาดใหญ่	4.25	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.33	4.13	4.35
ขนาดเล็ก	4.33	-	0.20*	0.02
ขนาดกลาง	4.23	-	-	0.12*
ขนาดใหญ่	4.35	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และพบว่า สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.36	4.18	4.30
ขนาดเล็ก	4.36	-	0.18*	0.06
ขนาดกลาง	4.18	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	4.30	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า สถานศึกษานขนาดเล็กและสถานศึกษานขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษานขนาดกลาง และพบว่าสถานศึกษานขนาดกลางและสถานศึกษานขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.38	4.17	4.23
ขนาดเล็ก	4.38	-	0.21*	0.15
ขนาดกลาง	4.17	-	-	0.06
ขนาดใหญ่	4.23	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 16 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก พบว่า สถานศึกษานขนาดเล็ก และสถานศึกษานขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษานขนาดกลาง และพบว่าสถานศึกษานขนาดกลางและสถานศึกษานขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.32	4.07	4.14
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.25*	0.18
ขนาดกลาง	4.07	-	-	0.07
ขนาดใหญ่	4.14	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และพบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.40	4.17	4.27
ขนาดเล็ก	4.40	-	0.23*	0.13
ขนาดกลาง	4.17	-	-	0.10
ขนาดใหญ่	4.27	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และพบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.35	4.14	4.26
ขนาดเล็ก	4.35	-	0.21*	0.09
ขนาดกลาง	4.14	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	4.26	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และพบว่า สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,931 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 62 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 9 คน ครูผู้สอน จำนวน 124 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe')
5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นครูผู้สอน จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 มีสถานภาพเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ตามและสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกชั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ

ที่กล่าวนั้นถือว่าเป็นสิ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติด้วยการทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กรทางการศึกษา โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับคำสั่งการจากผู้นำ (พิชัย ลิ้มเฉลิม, 2560 : 30) และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการปฏิบัติทางพฤติกรรมให้รู้จักสังเกตด้วยตนเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (จารุวรรณ กีก้อง, 2558 : 58) รวมถึงต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยดี มีอารมณ์มั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง มีมารยาทในสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีตระหนักในคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความจริงใจ มองโลกแง่ดี มีความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าหาญเด็ดขาดมีความยุติธรรมและซื่อสัตย์ อดทน มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอ และเป็นผู้มีความมุ่งมั่นมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554 : 199) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำทายมอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหาให้การยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง (Owens and Valesky, 2007 : 390) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริย์มาศ สุขกสิ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรารุณี ทองอากาศ, สุริย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2561 : 112) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มิบทบาทในการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น โดยการทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็ม

ศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเอง และมีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้ (นิรุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์. 2559 : 28) ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือดิชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ แสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษา และชักนำการปฏิบัติงาน (มนัชยา ธรรมลิขิต. 2559 : 27) นำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเอง โดยการสร้างทีมงานเป็นการสร้างทีมและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้ง ในทีม (กัลยา อินทรีย์. 2556 : 34) สอดคล้องกับงานวิจัยของสารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหามาตย์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนใจ สมคิด (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากขนาดสถานศึกษามีส่วนในการดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ทั่วถึงและครอบคลุม เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค ซึ่งจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1. 2560 : 25) โดยนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาที่มีความมุ่งหวังในการยกระดับ การศึกษาให้มีมาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามเป้าหมายการพัฒนา ประเทศที่เน้นการลดความเหลื่อมล้ำ การขยายโอกาสหวังแก้ปัญหาทั้งระบบจะนำไปสู่การพัฒนา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2560 : 10) ซึ่งการพัฒนานคนในภาพรวม ให้เป็นคนที่มีสมรรถนะได้ในทุกช่วงวัยสามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อม

การดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทของสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบตอสังคมในยุคปัจจุบัน (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2559 : 6) สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐธภา เหล่าตระกูล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา สุวรรณมาลา (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้คำแนะนำบุคลากรในการสร้างระบบความคิด ให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจและมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมแนะนำบุคลากรที่มีความสามารถ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและสามารถสร้างแนวทาง ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ โดยมีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดการเปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่เหมาะสม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กัลยา อินทรีย์. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศดา ศรีสม. (2553). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากร
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จารุวรรณ กีกก้อง. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารจัดการการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนะชัย นาทสีทา. (2553). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลชน วรณศรีพงษ์. (2553). คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอนจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชาญณรงค์ พงษ์ขยัน. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธรา เหล่าตระกูล. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน
ศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดั่งตฤณ. (2553). “หลักการของผู้นำ,” จำขึ้นใจ. 5 (6) : 4.

- ตะวันฉาย โภทน์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดือนใจ สมคิด. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นครินทร์ วนกิจไพบูลย์. (2561). ถ้าหลวงกับสิ่งที่ผู้นำควรเรียนรู้จากอดีตผู้ว่าราชการจังหวัด เชียงราย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/editors-desk-chiangrai-governor-lesson-learned>. 7 กันยายน 2561.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). โน้ตย่อบริหาร. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุ๊ปดีไซท์.
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป นิ่มมาก. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรารภ หลงสมบุญ. (2552). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชัย ลี้มเฉลิม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ภารดี อนันตนาวี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
- มันชยา ธรรมลิขิต. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : วี.เจ. พรินต์ติ้ง.
- วรรณดี ชายสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศราวดี ทองอากาศ, สุรีย์มาศ สุขกสิ และอัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ (2561). “การศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด,” วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 12 (1) : 112 - 116.
- สมาเอ็น ปาละวัล. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย การจัดการศึกษาที่ 8 (ศิลาสลัก) อำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้มมา รธนิชย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหาผาเดย์. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2561* กลุ่มนโยบายและแผน. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2561* กลุ่มนโยบายและแผน. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริย์มาศ สุขกลี. (2553). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- หทัยวัลย์ คุ้มภัย. (2554). *ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Barnard, C.I. (1995). **Organization and Management**. Massachusetts : Massachusetts University Press.
- Daft, R.L. (2003). **Management**. 6 th ed. New York : Thomson.
- Dubrin, A.J. (1998). **Leadership : Research Finding, Practice, and Skill**. Boston : Houghton.
- Flavia, L.E. (2004). **Supper leadership : The Impacts and Implications for Public Education**. Retrieved from <http://scholarworks.umass.edu/dissertations/AAI3118294>. 5 January 2013.
- Halpin, A.W. (1996). **Theory and Research in Administration**. New York : MacMillan.
- Kouzes, J.M. and Posner, B. (1997). **The Leadership Challenge**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (March 1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 608.

- Manz, C.C. and Sims, H.P. (1991). "Super Leadership : Beyound the Myth of Neroic Leadership," **In Organizational Dynamics**. New York : American Management Association.
- Nahavandi, A. (2000). **The Art and Science of Leadership**. 2 nd ed. Upper Saddle. River, NJ : Prentice Hall.
- Owens, R.G. and Valesky, T.C. (2007). **Organization Behavior in Education : Adaptive Leadership and School Reform**. 9 th ed. Boston : Pearson Education.
- Santos, A. (2003). "E-Service Quality-a Model of Virtual Service Dimensions," **Managing Service Quality**. 13 (3) : 233 - 246.
- Terry, G.R. (1997). **Principles of Management**. 3 rd ed. New York : Home Wood.
- Tracy, G.R. (1997). **A Comparative Study of the Administrative and Leadership Styles of Corporate President and School Superintendent as Chief Executive Officers**. ERIC Database. ERIC NO : 386798. Ohio.
- Yukl, G. (2001). **Leadership in Organization**. New Jersey : Prentice Hall.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางรัตนา อยู่สวัสดิ์ ชำนาญการพิเศษ คศ.3
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. นายสังเวียน มาลาทอง ชำนาญการพิเศษ คศ.3
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทับไทร
จังหวัดจันทบุรี
3. นางมุกดา อนุกานนท์ ชำนาญการพิเศษ คศ.3
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีทราตะพง
จังหวัดจันทบุรี
4. นางกาญจนา นิยมนา ชำนาญการพิเศษ คศ.3
ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
5. นางศิริพร วิสุทธี ชำนาญการพิเศษ คศ.2
ครูโรงเรียนบ้านคลองตาก
จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรตรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทับไทร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขลสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขลสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางมุกดา อนุภานนท์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางกาญจนา นิยมนา เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๗๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองตาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นางศิริพร วิสุทธิ์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกฤติยา มามีชัย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวกฤติยา มามีชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกฤติยา มามีชัย เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารดูแลกิจการบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวกฤติยา มามีชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

2. ขนาดของสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

() ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับ
ข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
ให้ตรงกับระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
0	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้ บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในประเด็น
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีระดับทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1.	มีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่เหมาะสม					
2.	แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน					
3.	มีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เหมาะสม					
4.	แนะนำบุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
5.	เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง					
6.	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้					
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
7.	มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน					
8.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำพฤติกรรมของตนไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง					
9.	มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงความเป็นผู้นำ					
10.	แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยการแสดงออกในทางที่ดีเสมอ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11.	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเสียสละ					
12.	ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ในการปฏิบัติงาน					
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
13.	มีการกระตุ้นสนับสนุนบุคลากร ให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง					
14.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของสถานศึกษา					
15.	มีการสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว					
16.	ต้องการสร้างความสำเร็จให้กับบุคลากร เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา					
17.	มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์เป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี					
18.	สร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้					
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
19.	มีการแสดงความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
20.	แนะนำบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในทางที่ดีอยู่เสมอ					
21.	ส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
22.	มีวิธีการพูดให้เกิดความสร้างสรรค์ในเชิงบวกเสมอ					
23.	แนะนำหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
24.	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิดอย่างรอบคอบเพื่อให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์						
25.	มีการสร้างแบบแผนในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงาน					
26.	แนะนำบุคลากรในการใช้คำพูดหรือพฤติกรรมในการตำหนิบุคคลอื่น					
27.	มีวิธีการชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์เมื่อมีผลงานที่เด่นชัด					
28.	มีการสนับสนุนให้หน่วยงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา					
29.	มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมไม่ลำเอียง					
30.	เสริมสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเอง					
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน						
31.	มีการพัฒนาการทำงานโดยมีการสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
32.	สนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ					
33.	มีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา					
34.	ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการสร้าง โอกาสในการเป็นผู้นำ					
35.	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงาน					
36.	มีวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีม โดยวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
37.	มีการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา					
38.	ส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
39.	มีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
40.	แนะนำการปลูกฝังในเรื่องของระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา					
41.	ส่งเสริมให้มีการวางแนวทางในการอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อความเป็นระเบียบ					
42.	กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในสถานศึกษา					



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง							
1.	มีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริม ให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนด ขอบข่ายและมาตรฐานของ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	มีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้บุคคลอื่นเกิด การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	แนะนำบุคลากรสามารถเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5.	เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทาง ปฏิบัติงานด้วยตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง									
7.	มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำพฤติกรรม ของตนไปเป็นแบบฉบับในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
9.	มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยการแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี บุคลิกภาพที่ดี โดยการแสดงออก ในทางที่ดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี ระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเสียสละ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง									
13.	มีการกระตุ้นสนับสนุนบุคลากร ให้ตระหนักถึงเป้าหมายของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจ เป้าหมายของตนเองและเป้าหมาย ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	มีการสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมาย ระยะสั้นและระยะยาว	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16.	ต้องการสร้างความสำเร็จให้กับ บุคลากร เพื่อการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17.	มีส่วนช่วยในการวิเคราะห์เป้าหมาย ของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
18.	สร้างความเชื่อความศรัทธา และความสามารถของบุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก									
19.	มีการแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	แนะนำบุคลากรให้มีความคิด สร้างสรรค์ในทางที่ดียู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21.	ส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผล ในการแก้ปัญหาต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22.	มีวิธีการพูดให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในเชิงบวกเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
23.	แนะนำหลักการและทฤษฎี ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
24.	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิด อย่างรอบคอบเพื่อให้มีความมั่นคง ทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิ อย่างสร้างสรรค์									
25.	มีการสร้างแบบแผนในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	แนะนำบุคลากรในการใช้คำพูด หรือพฤติกรรมในการตำหนิบุคคลอื่น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
27.	มีวิธีการชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เมื่อมีผลงานที่เด่นชัด	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	มีการสนับสนุนให้หน่วยงานสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	มีการพิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรม ไม่ลำเอียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	เสริมสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีโอกาสนในการได้รับ การพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน									
31.	มีการพัฒนาการทำงาน โดยมีการสร้าง ทีมงาน เพื่อสนับสนุนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	สนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือ ระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	มีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิด สร้างสรรค์ เพื่อเป็นการสร้างโอกาส ในการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดระหว่างทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		36. มีวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ในทีมโดยวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง	+1	+1	0	+1			
การอำนวยความสะดวกเกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง									
37. มีการสร้างระบบความคิดให้ บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจและมีความผูกพัน ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
38. ส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
39. มีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดภายใน สถานศึกษาเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
40. แนะนำการปลูกฝังในเรื่องของ ระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติ ในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
41. ส่งเสริมให้มีการวางแนวทาง ในการอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อความเป็นระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
42. กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ให้ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	
1.	0.58	19.	0.76
2.	0.59	20.	0.67
3.	0.68	21.	0.87
4.	0.61	22.	0.73
5.	0.74	23.	0.87
6.	0.44	24.	0.82
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง		การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	
7.	0.47	25.	0.73
8.	0.60	26.	0.83
9.	0.58	27.	0.51
10.	0.65	28.	0.64
11.	0.32	29.	0.83
12.	0.74	30.	0.73
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	
13.	0.76	31.	0.84
14.	0.77	32.	0.71
15.	0.72	33.	0.68
16.	0.68	34.	0.83
17.	0.81	35.	0.51
18.	0.62	36.	0.72

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	
37.	0.68
38.	0.70
39.	0.70
40.	0.80
41.	0.64
42.	0.83

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.32 - 0.87

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวกตติยา มามีชัย
วัน เดือน ปีเกิด	14 เมษายน 2528
สถานที่เกิด	ตำบลบางสระเก้า อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 5 หมู่ 5 ตำบลบางสระเก้า อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดทับไทร 1/4 หมู่ 1 ตำบลทับไทร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตรบัณฑิต วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี