

ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019



ภาคพร งามประเสริฐสุทธิ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโร

นา 2019



ภาคพร งามประเสริฐสุทธิ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

NEEDS ASSESSMENT FOR PROMOTING SUPER LEADERSHIP OF
SCHOOLADMINISTRATION UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2,LOPBURI IN
THE 2019 CORONAVIRUS PANDEMIC SITUATION



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโร

นา 2019

ของ ภาควิชาการประถมศึกษา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลธิดา เทพหินลับ)

เรื่อง:	ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ภคพร งามประเสริฐสุทธิ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
คำสำคัญ:	ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามรูปแบบการตอบสนองคู่ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.985 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก สำหรับสภาพที่คาดหวังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าเป็นความต้องการจำเป็นทั้ง 7 ด้าน ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมุ่งเน้นไปที่ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งพบว่าเป็นความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก และเป็นความต้องการจำเป็นในลักษณะเดียวกันคือ การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

Title: NEEDS ASSESSMENT FOR PROMOTING SUPER LEADERSHIP OF SCHOOLADMINISTRATION UNDER PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2,LOPBURI IN THE 2019 CORONAVIRUS PANDEMIC SITUATION

Author: Phakaphon Ngamprasertsith, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Somsak Aeamkongsee

Keywords: Need Assessment, Super Leadership, Educational Administrator

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) The present condition and the expected condition for having super leadership of school administration 2) Need assessment for promote super leadership of school administration under primary educational service area 2, lopburi in the 2019 coronavirus pandemic situation. The sample was 290 teachers. The research instrument was a dual-response format questionnaire. The reliability was .985 The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and the prioritized need index ($PNI_{modified}$).

The research findings revealed that 1) Overall demand for the present condition having super leadership of school administration was high and overall demand for the expected condition having super leadership of school administration was highest. 2) Prioritized need index ($PNI_{modified}$) to promote super leadership of school administration level of 0.355, Ease of self-leadership was the first requirement, followed by support for Achieving self-leadership by creating a working group for facilitating a culture of self-leadership, and encouraging personnel to set goals for themselves in terms of presence as a role model for personnel be a self-leader formation of positive thought patterns and making personnel to be self-leaders, respectively. Promoting super leadership of school administration followers should be encouraged to develop knowledge and skills to work regularly in order to comply with changes that happen all the time.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นี้ สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา อย่างสูงยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อควรพัฒนาของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประธานการสอบและคณะกรรมการการสอบ ที่ให้คำแนะนำซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณรอง ศาสตราจารย์ ดร.อัฉรวา วัฒนาณรงค์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร. ยุทธศาสตร์ แก้วดี ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร จังหวัดสุรินทร์ ที่ให้ความ อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยได้ให้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณาจารย์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกใน การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ มอบแด่พระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้และให้ความเมตตา แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนครูโรงเรียนชัยบาดาลวิทยาและเพื่อนนิสิต ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ทุกท่าน ตลอดจนผู้มี พระคุณที่มีส่วนส่งเสริมให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ภาคพร งามประเสริฐสุทธิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	11
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	17
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	43
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	63
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	94
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	102
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
สรุปผลการวิจัย	125
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	143
ภาคผนวก ก บันทึกข้อความเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	144
ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC	147
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	154
ประวัติผู้วิจัย.....	162

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 เปรียบเทียบผู้ตามในระยะก่อนการได้รับการพัฒนาและภายหลังการพัฒนาโดยผู้นำ	49
ตาราง 2 จำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน	95
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน ตำแหน่ง/ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	103
ตาราง 4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ	105
ตาราง 5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ	107
ตาราง 6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ	110
ตาราง 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ	112
ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ	114
ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ	117
ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ	120
ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ	122

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพ 2 แง่มุมพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน ที่แยกจากกันเป็นอิสระ	28
ภาพ 3 แบบพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบใหญ่ๆ ของกลุ่มไอโซโอสเตท	28
ภาพ 4 พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบที่เป็นด้านเดียวไม่ได้แยกกันอย่างอิสระ.....	30
ภาพ 5 ตาข่ายการบริหารงานของเบลค และมูตัน	31
ภาพ 6 หน้าที่สำคัญของผู้นำที่ควรกระทำตามหลักของแมคคาร์ด	36
ภาพ 7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน.....	51
ภาพ 8 ระบบการควบคุมด้วยองค์การและการควบคุมด้วยตนเอง	59
ภาพ 9 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	63
ภาพ 10 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	95



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้เกิดสภาวะการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และก้าวทันโลกในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ซึ่งการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าให้ประเทศชาติ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวทันโลกได้ในอนาคต การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดการกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 3) ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนทุกคนตั้งแต่แรกเริ่มและตลอดช่วงวัยของชีวิต ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการทำงานอาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของชาติสู่ความเป็นพลโลก เพื่อพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอนาคต (ประเวศ วะสี, 2555)

การกระจายอำนาจสู่การปฏิบัติจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูควบคู่กันไป เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการผลักดันนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและครูเป็นผู้นำไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การพัฒนาครูซึ่งเป็นผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองที่มีศักยภาพในการพัฒนาสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาลได้กำหนดมาตรการและควบคุมการแพร่ระบาดของ

เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งทำให้สังคมไทยปรับเปลี่ยนชีวิตให้เข้ากับวิถีชีวิตใหม่หรือ New Normal ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ, 2546 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามนโยบาย “การศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco – System : TE2S)” ดำเนินการปลดล็อก ปรับเปลี่ยน เปิดกว้าง เพื่อนำไปสู่นักเรียนยกกำลังสอง ที่เน้นเรียนเพื่อรู้ พัฒนาทักษะเพื่อทำ ครูยกกำลังสองที่เน้นเพิ่มคนเก่งมาเป็นครู พัฒนาครูในระบบ ห้องเรียนยกกำลังสองที่เน้นเรียนที่บ้าน ถ้ามที่โรงเรียน หลักสูตรยกกำลังสองที่เน้นลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สื่อการเรียนรู้ยกกำลังสองที่เน้นเรียนผ่านสื่อผสมผสาน ผ่านช่องทางหลากหลาย เช่น Onsite, Online, On Air, On Hand, On Demand ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งการเรียนการสอนออนไลน์สามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลาที่มีอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เชื่อมต่อ โรงเรียนยกกำลังสองที่มุ่งเน้นคุณภาพในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อความเป็นเลิศทางภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิสาหกิจชุมชนที่เน้นคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญที่สามารถตอบโจทย์ทักษะและความรู้ที่เพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564, หน้า 12-13)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรนั้น ๆ มีลักษณะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำ การบริหารงานและรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินการบริหารจัดการในทุกๆ ด้านเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมาย โดยมุ่งบริหารจัดการให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพึงพอใจในผลงานของตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) จะเริ่มต้นจากการให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self leader) เป็นยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกจะเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถที่จะลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สอง จะเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการ

ทำงาน เช่น รู้จักทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 1991, pp. 33) ซึ่งผลจากการใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการบริหารสถานศึกษาจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ภายใต้การบริหารงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีโรงเรียนทั้งหมด 136 โรงเรียน มีผู้บริหารจำนวน 113 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,195 คน และจำนวนนักเรียนทั้งหมด 21,082 คน ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสื่อการสอนออนไลน์ด้วยช่องทางที่หลากหลาย มีการติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ ซึ่งอาจพบปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ไม่ได้รับการพัฒนาได้อย่างเต็มที่เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจในการเรียนรู้ ส่งผลให้ภาพรวมผลการเรียนรู้ในบางสาระวิชายังไม่เป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือ ผลการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดมีระดับค่าเฉลี่ยคะแนนรายวิชาทุกรายวิชาต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary national educational test) ONET ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายวิชาหลัก 4 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ และเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2561 ไม่มีระดับชั้นใดที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564, หน้า 24) ทั้งนี้ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการสร้างการยอมรับ สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและสร้างเป้าหมายให้ตนเอง รวมถึงการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการ

ทำงาน ตลอดจนให้โอกาสในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะสามารถส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากบุคลากรเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าที่สามารถระบุสิ่งที่เป็นปัญหาอย่างแท้จริงและช่วยให้เห็นสภาพที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วนตามลำดับความสำคัญของปัญหา ส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ทราบถึงสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงได้ศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามความสำคัญของปัญหาการจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

คำถามการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อยู่ในระดับใด
2. ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยโดยแบ่งเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านประชากร ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ได้มาจากแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

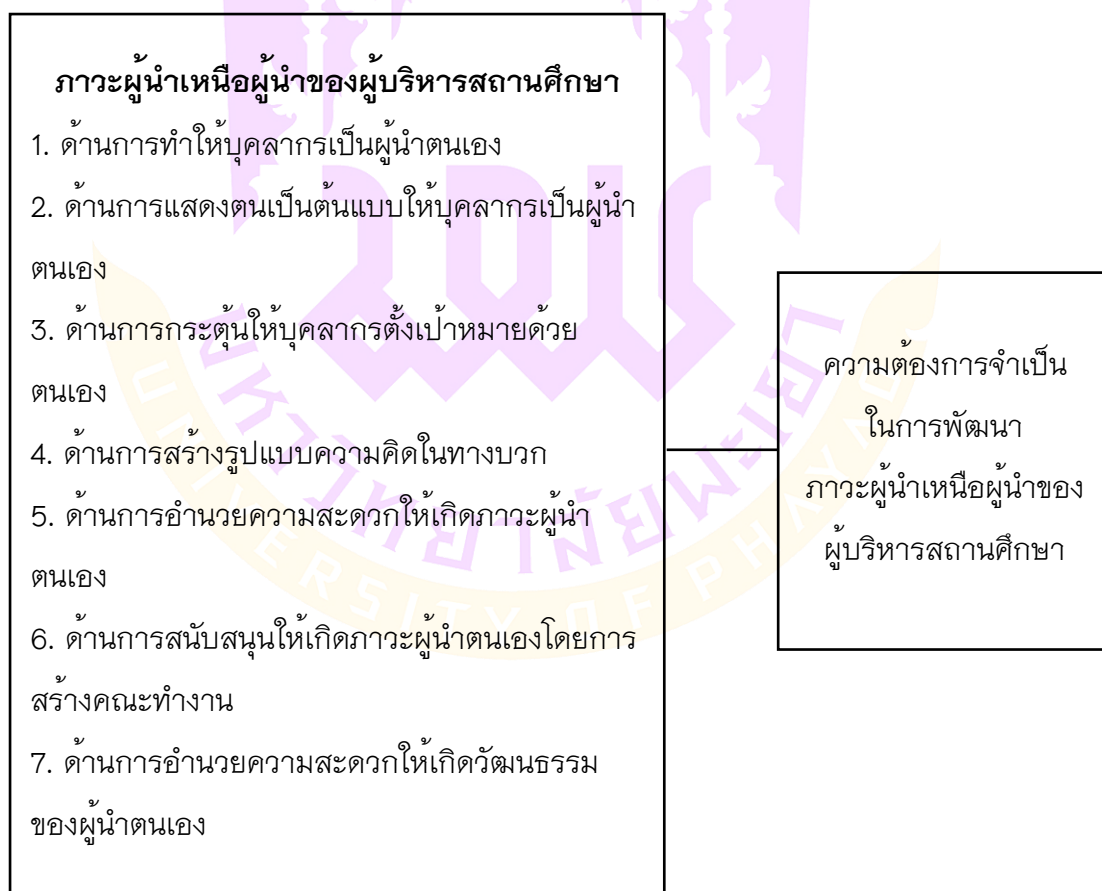
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 136 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 1,195 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) ของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) โดยใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากค่า PNI_{modified} ตามแนวคิดของ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ควรพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำต่อไป ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ** หมายถึง เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นและสามารถทำให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างคอยให้คำแนะนำและสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล จนค้นพบความสามารถในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายในตนเอง และใช้ความสามารถที่มีดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้

1.1 **การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เชิงเหตุผล กล้าตัดสินใจ ในการทำงาน ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยการนำตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 **การแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา โดยการเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ การแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

1.3 **การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูได้มีความเข้าใจและสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการพัฒนาด้านพัฒนางานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

1.4 **การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก** หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีการสื่อสารหลายช่องทางในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงานและสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็น

ระบบด้วยการวิเคราะห์ค้นหาทางเลือกที่หลากหลาย และเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถเพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาและบริหารจัดการตนเองตามความถนัดและความสนใจ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติให้รางวัลยกย่องชมเชย และสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพให้เกิดในสถานศึกษา เพื่อความมีสุขภาพพลานามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน และสามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ยอมรับความคิดที่แตกต่างกัน มีการประสานงานที่ดี สร้างความสามัคคีในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเอง มีการให้กำลังใจให้การเสริมแรงในการเป็นผู้นำตนเองของครูในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำของครู ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน และสร้างความรักความศรัทธาต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู

2. ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเหนือผู้นำปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) หากค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

3. **วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})** หมายถึง วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับข้อมูลแบบสอบถามชนิดแบบตอบสนองคู่ (Dual-response format) โดยการหาค่าผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงแล้วนำมาหารด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

4. **สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

5. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

6. **ครู** หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 ทั้งข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา นำไปใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.2 คุณลักษณะของผู้นำ
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.4 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ
 - 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 3.3 บทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 3.4 กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

- 4.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
5. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
 - 5.1 สภาพบริบททั่วไป
 - 5.2 ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษาตามหัวข้อ ดังนี้

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน ด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 33-34) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการ การวางแผนกลยุทธ์ การคิดตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาทั้งหมดอย่างคุ้มค่า โดยใช้หลักการและแนวคิดทฤษฎีการบริหารมาสนับสนุนในการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่ออกมาถูกต้องและเหมาะสม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มูนา จารง (2560, หน้า 30) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วริศรา บุญธรรม (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

จากความหมายของการบริหารการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยอาศัยการบริหารจัดการด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมงานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เพื่อขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สถาบันพระปกเกล้า (2561, หน้า 1-3) กล่าวว่า การบริหารตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฏกติกา และการปฏิบัติตามกฏ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ชยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรือ อื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 41)

ด้านการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 41) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ด้านการบริหารงบประมาณ

งานงบประมาณ เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 59) ได้กำหนดขอบข่ายงานงบประมาณ ไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 74-75) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจหลักสำคัญในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติและดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 92-93) ได้กำหนดขอบข่ายงานการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

11. การรับนักเรียน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา

16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องใช้ในการนำพาองค์กรนั้น ๆ สู่ว่าเป้าหมายความสำเร็จ โดยผู้นำมีหลายหลายรูปแบบเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยมีความหมายและทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

2.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 1-3) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ผู้นำต้องเฉลียวฉลาด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีความสามารถในการประสานงานกับทุกคนให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อคอยออกคำสั่ง แต่ต้องเป็นผู้ที่นำทิศทางและสร้างคนให้ก้าวไปสู่ว่าเป้าหมาย เราควรพัฒนาภาวะผู้นำในตัวให้พร้อม ก่อนก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ต้องนำ เริ่มต้นตั้งแต่ก้าวที่หนึ่ง เตรียมตัว

เตรียมใจ ก่อนนำ ก้าวที่สอง ตระหนักชัดต้องนำคน ก้าวที่สาม เป็นเรื่องของอำนาจ ที่มีมากขึ้น แต่ต้องใช้ให้เป็น ก้าวที่สี่ การใช้ทักษะภาวะผู้นำเพื่อนำคนสู่เป้าหมาย และก้าวที่ห้า ซึ่งเป็นก้าวที่สำคัญที่สุด นั่นคือ การพัฒนาตนเอง ในการนำเพื่อเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สมาแอ้น ปาละวัล (2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่นหรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้อยตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ หรือชี้้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สมุทร ชำนาญ (2557, หน้า 43) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มซึ่งอาจได้มาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และได้รับการยอมรับจากกลุ่ม สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชี้้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจ

Burdy (1972, pp. 43–44; อ้างอิงใน นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวรงค์, 2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

Halpin (1966, pp. 27–28; อ้างอิงใน กิจจา กสิกรรม, 2560, หน้า 27) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำอย่างกว้างๆ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคคลผู้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาทเหนือผู้อื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุด ในการทำงานที่ทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดหมายที่วางไว้
4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

Terry (1977, p. 210; อ้างอิงใน กิจจา กสิกรรม, 2560, หน้า 27) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนหรือกลุ่มคนได้ ไม่ว่าจะมีความเป็นทางการหรือไม่มีความเป็นทางการก็ได้ ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือยกย่องว่าเป็นผู้นำจากกลุ่มคน โดยมีพฤติกรรมการนำมีอิทธิพลโน้มน้าวจูงใจคน

อื่นให้ปฏิบัติตามได้และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำเป็นด้านสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และเป็นหัวหน้าในองค์กรนั้น ๆ การเป็นผู้นำจึงควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นหลายประการ ดังที่นักวิชาการได้ให้ทัศนะต่าง ๆ กัน ดังนี้ (นิลพัทธ์ จิตรสง่าวงค์, 2559, หน้า 18)

Sachs (1966, pp. 3-4; อ้างอิงใน นิลพัทธ์ จิตรสง่าวงค์, 2559, หน้า 19) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. จะต้องมีความเข้าใจในตนเอง
2. ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
3. มีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

Sayles (1979, p. 32; อ้างอิงใน นิลพัทธ์ จิตรสง่าวงค์, 2559, หน้า 20) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำโดยทั่วไปควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความสามารถเหนือกว่าผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ หรือทักษะเชิงเทคนิคและความรู้เกี่ยวกับองค์กร
2. เป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้
3. มีความกระตือรือร้น

Luthans (1992, p. 419; อ้างอิงใน นิลพัทธ์ จิตรสง่าวงค์, 2559, หน้า 20) ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำมี ดังนี้

1. มีความฉลาด มีไหวพริบ
2. รู้จักวิเคราะห์
3. กระตือรือร้น
4. ความกล้าหาญ
5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
6. มีศิลปะในการจูงใจ
7. มีอำนาจ
8. มีบุคลิกดี

9. มีความยืดหยุ่น
10. รู้กาลเทศะ
11. เป็นคนเปิดเผย
12. มีความสมดุล
13. ต้องการความสำเร็จสมหวัง
14. มีความทะเยอทะยาน

Kouzes & Posner (1997, p. 21; อ้างอิงใน สุกัญญา สุวรรณดี, 2559, หน้า 20-21) ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำควรประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความซื่อสัตย์ (Honest)
2. มองการณ์ไกล (Forward looking)
3. มีความสามารถในการดลใจ (Inspiring)
4. มีศักยภาพในการทำงาน (Competent)
5. มีจิตใจเป็นธรรม (Fair-minded)
6. ให้การสนับสนุน (Supportive)
7. ใจกว้าง (Board-mind)
8. มีความเฉลียวฉลาด (Intelligent)
9. มีความกล้าหาญ (Courageous)
10. เป็นที่พึ่งได้ (Dependent)
11. มีความตรงไปตรงมา (Straigh forward)
12. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Cooperative)
13. มีจินตนาการ (Imagination)
14. เอาใจใส่บุคคลอื่น (Careing)
15. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Determinded)
16. มีความทะเยอทะยาน (Ambitious)
17. มีความจงรักภักดี (Loyalty)
18. มีวุฒิภาวะ (Mature)
19. ควบคุมตนเองได้ (Self-control)
20. อิสระเป็นตัวของตัวเอง (Independent)

Stogdill (1974, pp. 17–23; อ้างอิงใน กิจจา กสิกรรม, 2560, หน้า 34) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะผู้นำที่ดีคือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำโดยทั่วไปจะมีลักษณะบางอย่างเด่นกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ลักษณะเหล่านั้น ได้แก่

1. มีความสามารถทางสังคม
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความอดทน แข็งแรง และเป็นสง่า
4. รู้จักวิธีการทำงาน
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีความตื่นตัวและรอบรู้สถานการณ์ต่าง ๆ
7. ให้ความร่วมมือดี
8. เป็นผู้กว้างขวางในหมู่คน
9. มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

Daft (1994; อ้างอิงใน สุกัญญา สุวรรณดี, 2559, หน้า 21) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ มีดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics)
 - 1.1 กระฉับกระเฉง
 - 1.2 กระปรี้กระเปร่า
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background)
 - 2.1 ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability)
 - 3.1 การตัดสินใจ
 - 3.2 ความรู้
 - 3.3 ทักษะการพูด
4. บุคลิกภาพ (Personality)
 - 4.1 ความคิดริเริ่ม
 - 4.2 กระตือรือร้น
 - 4.3 ซื่อสัตย์ สุจริต
 - 4.4 เชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน (Work-related characteristics)
 - 5.1 มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

5.2 แสวงหาความรับผิดชอบ

5.3 เอาใจใส่ต่องาน

6. ลักษณะทางสังคม (Social characteristics)

6.1 ความสามารถในการหาความร่วมมือ

6.1 การร่วมมือกับคนอื่น

6.2 มีชื่อเสียง

6.3 มีทักษะทางสังคม

6.4 การมีส่วนร่วมในสังคม

6.5 รู้จักกาลเทศะ

Yukl (2006, p. 178; อ้างอิงใน วรรณดี ชายสมุทร, 2559, หน้า 27-28) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ (Traits) ประกอบด้วย

1.1 ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี (Adaptable)

1.2 มีความไวต่อสภาพแวดล้อม (Alert)

1.3 มีความทะเยอทะยาน (Ambitious) มุ่งมั่นความสำเร็จ (Achievement-oriented)

1.4 ชอบทำงานเชิงรุก (Assertive)

1.5 สามารถทำงานร่วมมือกับคนอื่นได้ (Cooperative)

1.6 มีความสามารถด้านการตัดสินใจ (Decisive)

1.7 เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ (Dependent)

1.8 ครอบงำความคิดคนอื่นได้ (Dominant)

1.9 มีพลังในตัวสูง (Energetic)

1.10 มีความยืนหยัดในการทำงาน (Persistent)

1.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident)

1.12 มีความอดทนต่อแรงกดดันรอบข้าง (Tolerant of stress)

1.13 มีความรับผิดชอบ (Willing to assume responsibility)

2. คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ (Skills) ประกอบด้วย

2.1 มีความเฉลียวฉลาด (Clever or intelligent)

2.2 มีทักษะในการคิด (Conceptually skilled)

2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative)

- 2.4 มียุทธวิธีแบบการทูต (Diplomatic and tactful)
- 2.5 มีความรู้ในงาน (Fluent in speaking)
- 2.6 มีความสามารถในการทูต (Knowledgeable about the work)
- 2.7 มีทักษะทางการบริหาร (Organized)
- 2.8 มีทักษะการจูงใจ (Persuasive)
- 2.9 มีทักษะทางสังคม (Socially skilled)

Hoy & Miskel (2001, pp. 396–397; อ้างอิงใน ญรัฎฐติ บุญลือ, 2560, หน้า 22) ได้ให้ความเห็นว่าลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม
2. ลักษณะทางจูงใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและมีความต้องการในอำนาจ
3. ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอดและทักษะทางการบริหาร

Stadt (1973, pp. 49–53; อ้างอิงใน กิจจา กลสิกรรม, 2560, หน้า 33) ได้ให้ความเห็นว่าลักษณะผู้นำที่ดีมีดังนี้

1. คำนึงถึงมาตรฐานในการทำงาน
2. เป็นที่ฟังของผู้อื่นได้
3. มีความกล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ
6. มีวินัยในตนเอง
7. มีมโนภาพ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี
9. มีความสามารถในการสื่อความคิด
10. มีสุขภาพดีและแข็งแรง
11. มีสติปัญญาที่ดี
12. มีความสามารถในการจัดรูปงาน
13. มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

จากคุณลักษณะของผู้นำที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นสูง มีปรัชญา มีไหวพริบ ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบริหารทุกๆ ด้าน ทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และฐานะทางสังคม รวมถึงมีคุณธรรมประจำใจ สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่ โดยส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่ดีในตัวผู้นำสามารถบริหารจัดการให้องค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำโดยตรง เพราะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การบริหารของผู้นำหรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาให้คำนิยามและแนวคิดไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 76) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สมุทรา ชำนาญ (2557, หน้า 51) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์การที่พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

Hollander (1978, pp. 1-4; อ้างอิงใน สุภัญญา สุวรรณดี, 2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำ มิได้หมายถึงตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายที่ผู้นำมีก็ตาม จริงอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญและเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่ในสถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนับว่ามีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้วก็ไม่มีการภาวะผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพล และผู้รับแรงของอิทธิพล แต่มิได้หมายความว่า อิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน

Yukl (1998, p. 2; อ้างอิงใน วรรณดี ชายสมุทร, 2559, หน้า 22-23) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง

1. กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพล

2. กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

3. กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม

4. กระบวนการรักษาภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Trewatha & Newport (1982, p. 384; อ้างอิงใน สุภัญญา สุวรรณดี, 2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลวัตรหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ปัจจัยหนึ่งขององค์การเพราะเหตุว่า ในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นผู้ทำลายความแข็งแกร่งขององค์การ และอาจมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ

Koontz & Wrich (1988, pp. 437-438; อ้างอิงใน วรรณดี ชายสมุทร, 2559, หน้า 22-23) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (Influence) หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่างสมัครใจและอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพล เพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอแต่ควรพัฒนาให้ผู้ตาม ทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่เป็นผู้ที่ชอบอยู่ข้างหลังกลุ่มเพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองไว้ข้างหน้า กลุ่มคอยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้า อีกทั้งคอยสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมายภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ด้าน 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน

3. ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม

4. ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

Dubrin (2010, p. 4; อ้างอิงใน ณรงค์ศักดิ์ ะโร, 2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมกรามีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose) ได้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้แสดงโดยกระบวนการ

1. การแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างผู้นำและสมาชิก (Exchange the purpose) ทั้งในระดับการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision) และค่านิยม (Value) โดยผู้นำมีหน้าที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันได้
2. การปฏิเสธ (The right to say no) เป็นที่ยอมรับกันว่าสมาชิกกลุ่มที่พูดมากๆ เกินความจำเป็นมักจะเป็นบุคคลที่ได้รับการตำหนิหรือลงโทษจากกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจึงควรลดละการเสนอประเด็นต่างๆ ของตนเองลงบ้าง
3. การสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน (Joint accountability) ในฐานะเพื่อนร่วมงาน สมาชิกทุกคนควรแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่มในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
4. การมีความซื่อสัตย์ (Absolute honesty) ในฐานะสมาชิกของกลุ่ม นอกจากการแสดงความซื่อสัตย์ จริงใจต่อกัน แล้วต้องไม่มีพฤติกรรมของการทรยศ หักหลัง (Betrayal) ซึ่งกันและกัน

Nelson & Quick (1997, p. 346; อ้างอิงใน วันทนา วัฒนาฤดี, 2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Draft (2005, p. 5; อ้างอิงใน ณัฐวุฒิ บุญสิ้อ, 2560, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจโน้มน้าวใจให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความร่วมมือ ประสานงาน และสามารถปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

เนื่องจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำมีปัญหาบางประการ ทำให้นักวิชาการในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 เริ่มเบนความสนใจมาศึกษาพฤติกรรมผู้นำ นั่นคือ ศึกษาว่าผู้นำทำหรือ

แสดงพฤติกรรมอะไรออกมาจริงๆ แทนที่จะพยายามค้นหาคุณลักษณะภายในของผู้นำดังที่ ทฤษฎีคุณลักษณะเคยทำไว้ นักวิชาการในกลุ่มพฤติกรรมผู้นำพยายามศึกษาวิจัยและรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำในหน่วยงานต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเบื้องต้น 2 ประการ คือ 1) พยายามค้นหาว่ามีพฤติกรรมกี่แบบ (Style) และ 2) พฤติกรรมแบบไหนมี ประสิทธิภาพที่ดีที่สุด คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจและแสดงผลงานทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพมากที่สุด ทฤษฎีต่างๆ ในกลุ่มนี้ต่างมีจุดมุ่งหมายทั้งสองข้อดังกล่าว รวมอยู่ด้วย (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 86)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ได้แก่

1. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท (Ohio state university studies): ทฤษฎีภาวะผู้นำ 2 ด้าน

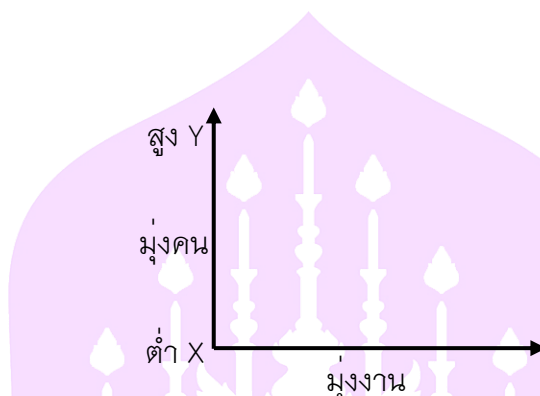
ในราวปี ค.ศ. 1945 กลุ่มนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตทในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกาภายใต้การนำของฟลีสแมน, สโตกคิล และชาร์ทเทิล (Fleishman, Stogdill, & Shartle) ได้เริ่มต้นทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยใช้แบบสอบถามขึ้นสองชุด ชุดหนึ่งใช้ สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ อีกชุดหนึ่งใช้ตรวจสอบพฤติกรรม ผู้นำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาผลการศึกษา พอสรุปโดยย่อได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบ คือ แบบเน้นโครงสร้างการทำงาน (Initiating structure) และแบบเน้นมิตรสัมพันธ์ (Consideration) กล่าวคือ คณะนักวิจัยได้พบแบบพฤติกรรมผู้นำที่ เด่นชัด 2 แบบ คือ แบบเน้นโครงสร้างการทำงานหรืออาจเรียกว่าแบบมุ่งงานและแบบเน้นมิตร สัมพันธ์หรืออาจเรียกว่าแบบมุ่งคน

1.1 พฤติกรรมแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน วิธีการทำงานและเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ ผู้นำจะกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้สูงและเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าความรู้สึกหรือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่ชอบตอกย้ำให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้มาก เสียสละให้หน่วยงานอย่างเต็มที่แต่กลับละเลยไม่สนใจขวัญกำลังใจและสวัสดิการของ ผู้ปฏิบัติงาน

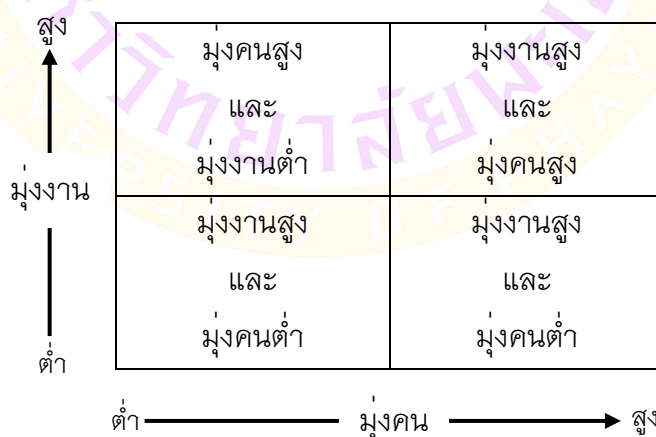
1.2 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในด้านเอาใจใส่ ดูแล ทุกข์สุขและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะเน้นในด้านขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกและความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเน้นให้พวกเขาทำงานให้สำเร็จมากๆ ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น รับปรึกษาปัญหาทุกข์ร้อนและ เอาใจใส่ดูแลขวัญกำลังใจและสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

พฤติกรรมทั้งสองแบบเป็นด้าน 2 ด้านที่แยกออกจากกันอิสระ (Two-dimensional view) ซึ่งอธิบาย โดยภาพประกอบ คือ ถ้าเอาพฤติกรรมทั้งสองไปวาดลงบนกราฟแล้ว พฤติกรรมหนึ่ง (แบบมุ่งงาน) จะอยู่บนแกน X พฤติกรรมอีกแบบหนึ่ง (แบบมุ่งคน) จะอยู่บนแกน Y คือ แยกกันอยู่ดังภาพ 2



ภาพ 2 แง่มุมพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน ที่แยกจากกันเป็นอิสระ
ที่มา (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 87)

จากภาพจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคนจะแยกกันคนละแกน โดยแบบมุ่งงานจะอยู่บนแกน X แบบมุ่งคนจะอยู่บนแกน Y จากการที่คณะผู้วิจัยพบแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานสองแบบแยกจากกันเป็นอิสระอยู่บนแกนคนละแกน ผลก็คือ สามารถเขียนพฤติกรรมผู้นำออกได้เป็น 4 แบบใหญ่ ๆ ดังภาพ 3



ภาพ 3 แบบพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบใหญ่ๆ ของกลุ่มไอไฮเอสเตท
ที่มา (Dubrin, 2010, p. 100; อังอิงโน ศศิลักษณ์ บุษยพินิจ, 2560, หน้า 43)

โดยสรุปก็คือ คณะผู้วิจัยของไอไฮโอสเตท เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นผลจากการผสมผสานระหว่างแบบพฤติกรรมพื้นฐานสองแบบที่เป็นอิสระจากกัน จนเกิดเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ ตามปริมาณมากน้อยของพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ

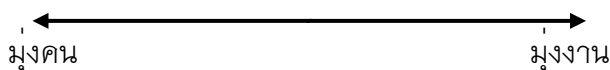
ในตอนแรกคณะผู้วิจัยชุดนี้สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุด คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง เพราะหลักฐานจากการศึกษาวิจัยในเบื้องต้นพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบดังกล่าวทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจมากขึ้น สถิติการขาดงานและลาออกลดน้อยลง อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในระยะเวลาต่อมาในบางสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานก็ทำให้ผลผลิตกลุ่มสูงขึ้น และในบางสถานการณ์พฤติกรรมมุ่งคนก็ให้ผลผลิตสูงขึ้น สถิติการขาดงานและลาออกลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นในเวลาต่อมา คณะผู้วิจัยจึงสรุปว่า ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลดีที่สุดที่เดียวในบางสถานการณ์

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan studies): ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านเดียว

ขณะที่กลุ่มวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอไฮโอสเตทกำลังทำการศึกษายู่นั้น ในเวลาไล่เลี่ยกันนั้น กล่าวคือ ในปี ค.ศ. 1947 คณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมิชิแกนในมลรัฐมิชิแกนภายใต้การนำของ เรนซิส ลีเคิร์ท ก็ได้เริ่มทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำเช่นเดียวกัน คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยสร้างแบบสอบถาม ให้ผู้บริหารตอบและทำการสัมภาษณ์รายละเอียดอีกที่หนึ่ง ผลการศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

2.1 พบแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบ เช่นเดียวกัน โดยพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานสองแบบที่กลุ่มนี้พบมีลักษณะคล้ายๆ กับพฤติกรรมผู้นำสองแบบของกลุ่มแรกเพียงแต่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน กล่าวคือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานนั้น กลุ่มมิชิแกนเรียกว่า “แบบมุ่งตัวงาน” (Jobcentered) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการทำงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้นำจะไม่ค่อยคำนึงถึงความรู้สึกหรือสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมากนัก ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งคนนั้น กลุ่มมิชิแกน เรียกว่า “แบบมุ่งตัวตน” (Employee-centered) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะคำนึงถึงสภาพจิตใจทุกข์สุขและสวัสดิการของลูกน้อง เป็นต้น

2.2 พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ เป็นด้านเดียวที่ไม่ได้แยกออกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งหมายความว่าพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งคนอยู่คนละข้างของเส้นตรงเดียวกัน สามารถเขียนแสดงพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบที่เป็นด้านเดียวไม่ได้แยกกันอย่างอิสระ ได้ดังภาพ 4



ภาพ 4 พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบที่เป็นด้านเดียวไม่ได้แยกกันอย่างอิสระ
ที่มา (ศศิลักษณ์ บุสยพินิจ, 2560, หน้า 44)

จุดนี้เป็นข้อแตกต่างที่สำคัญข้อแรก ระหว่างกลุ่มมิชชันนารีกับกลุ่มไอโฮไอสเตท กล่าวคือ พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งคนของกลุ่มไอโฮไอสเตทมีความสัมพันธ์กัน แบบแยกจากกัน เป็นอิสระอยู่คนละแกน แต่พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งคนของกลุ่มมิชชันนารีมีความสัมพันธ์เหมือน ผาแฝดติดกัน คือ ไม่ได้แยกออกจากกันอยู่คนละแกน

ผลจากการที่พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งคนตั้งอยู่ปลายคนละด้านของเส้นตรงหรือแกนๆ เดียวนี้ ทำให้แบบพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมิชชันนารีมี 2 แบบใหญ่ ๆ เท่านั้น คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำกับมุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ

จุดนี้เป็นข้อแตกต่างข้อที่สอง ระหว่างกลุ่มมิชชันนารีกับกลุ่มไอโฮไอสเตท กล่าวคือ ในขณะที่กลุ่มไอโฮไอสเตทพบแบบผู้นำ 4 แบบใหญ่ ๆ กลุ่มมิชชันนารีพบแบบผู้นำ 2 แบบใหญ่ ๆ แบบผู้นำที่กลุ่มไอโฮไอสเตทพบแต่กลุ่มมิชชันนารีไม่พบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูงกับแบบมุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ

โดยสรุป คือ กลุ่มมิชชันนารีเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นผลจากการผสมผสาน ระหว่างแบบพฤติกรรมพื้นฐาน 2 แบบที่ไม่ได้แยกจากกันเป็นอิสระจนเกิดเป็นแบบต่างๆ ตามปริมาณ มากน้อยของแบบพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ

กลุ่มมิชชันนารีสรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุด คือ พฤติกรรมแบบมุ่งคนเพราะหลักฐาน จากการศึกษาของกลุ่มนี้ออกมาในรูปที่ว่าผู้นำแบบมุ่งคน ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลงาน มากขึ้น นอกจากนั้นยังมีความพอใจที่จะทำงานด้วย ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการขาดงานและการ ลาออกลดน้อยลง ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานนั้นแม้ในระยะแรกจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลงาน มากขึ้น เพราะสอดส่องควบคุมให้คนทำงานอย่างใกล้ชิด แต่ในระยะยาวแล้วความพึงพอใจของ คนทำงานจะลดน้อยลง ผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติไม่ดีกับผู้นำ ส่งผลให้การขาดงานและลาออก มีมากขึ้นผลงานจะลดลงในที่สุด

3. ตาข่ายการบริหาร (The managerial grid)

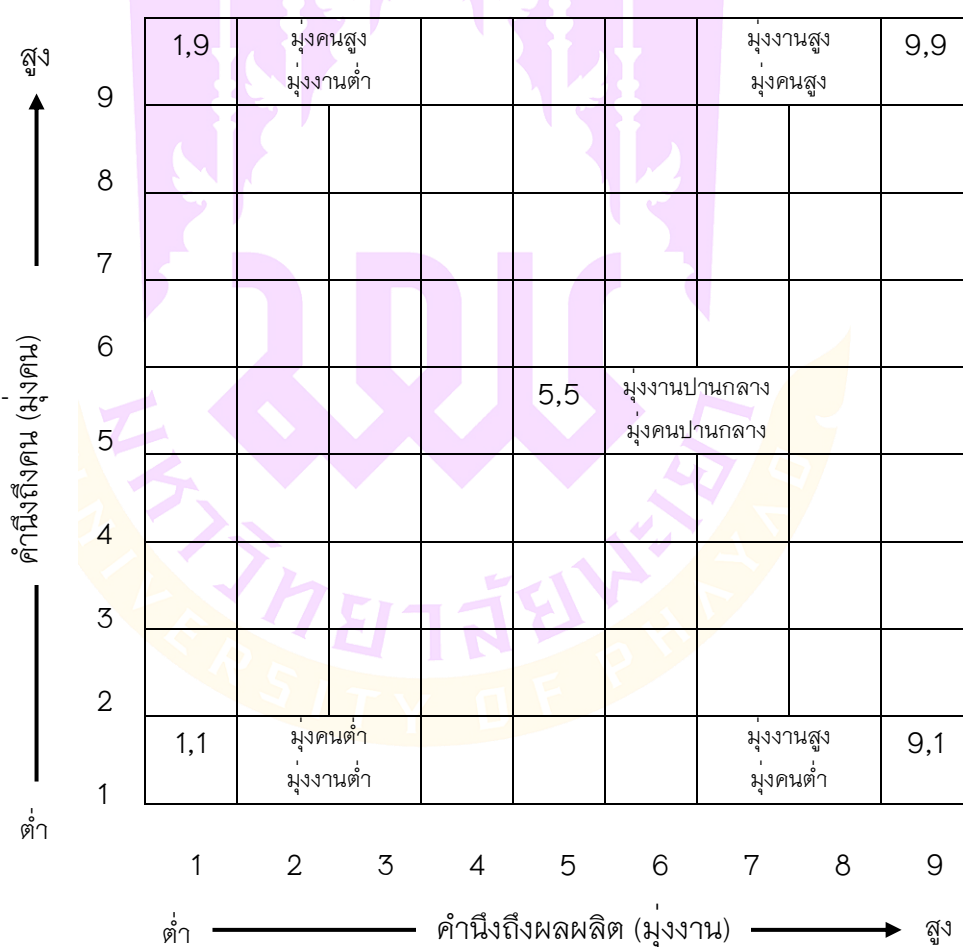
ในปี ค.ศ. 1964 เบลค และมูตัน (Blake และ Mouton, 1985) แห่งมหาวิทยาลัยเทกซัส ในสหรัฐอเมริกาได้ช่วยกันพัฒนาทฤษฎีตาข่ายการบริหารขึ้น โดยใช้แนวคิดหลักของกลุ่ม ไอโฮไอสเตท เป็นพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี แต่เขาทั้งสองได้พัฒนาให้ทฤษฎีมีความละเอียด

กว้างขวางขึ้น โดยอาศัยตาข่ายตารางที่ซับซ้อนขึ้น ทฤษฎีตาข่ายการบริหารมีเนื้อหา โดยสรุป ได้ดังนี้

3.1 มีแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบเช่นเดียวกัน เบลคและมูตันเรียก พฤติกรรมแบบมุ่งคนว่า “คำนึงถึงคน” (Concern for people) และเรียกพฤติกรรมมุ่งงานว่า “คำนึงถึงผลผลิต” (Concern for production) พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบนี้ มีลักษณะใกล้เคียงกับ พฤติกรรมผู้นำพื้นฐาน 2 แบบ ของกลุ่มไอไฮเอสเตท

3.2 พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 แบบ เป็นด้านที่แยกจากกันเป็นอิสระ ข้อนี้ก็ใกล้เคียงกับ ความคิดของกลุ่มไอไฮเอสเตท ผลก็คือ ในขั้นนี้สามารถเขียนพฤติกรรมผู้นำออกได้ 4 แบบ ใหญ่ ๆ เช่นเดียวกับกับกลุ่มไอไฮเอสเตท

3.3 กำหนดระดับความมากน้อย 9 ระดับ บนแกนอิสระทั้งสอง ผลก็คือ ได้ พฤติกรรมผู้นำ 81 แบบ แต่พฤติกรรมผู้นำหลักมี 5 แบบ ดังภาพ 5



ภาพ 5 ตาข่ายการบริหารงานของเบลค และมูตัน

ที่มา (Blake & Mouton, 1985; อ้างอิงใน ศติลักษณ์ บุษยพิณี, 2560, หน้า 46)

จากภาพจะเห็นได้ว่า ระดับความมากมายของด้านมุ่งคน และมุ่งงานมีอย่างละ 9 ระดับ ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมผู้นำถึง $9 \times 9 = 81$ แบบ (ช่องตารางละ 1 แบบ) แต่พฤติกรรมผู้นำหลัก ๆ มีอยู่ 5 แบบ คือ

- แบบ 9,1 คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ เรียกว่าแบบ Authority-compliance
- แบบ 1,9 คือ มุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ เรียกว่าแบบ Country club management
- แบบ 1,1 คือ มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ เรียกว่าแบบ Impoverished management
- แบบ 9,9 คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง เรียกว่าแบบ Team management
- แบบ 5,5 คือ มุ่งงานปานกลางและมุ่งคนปานกลาง เรียกว่าแบบ Organization man management

3.4 เบลคและมูตัน สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุด คือ ผู้นำแบบ 9,9 เพราะจากการศึกษาของเขาทั้งสอง พบว่า ผู้นำแบบ 9,9 จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดีขึ้น สถิติการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานขึ้น เขาทั้งสองเรียกผู้นำแบบ 9,9 ว่า แบบทีมงาน (Team management) ผู้นำแบบนี้จะทำงานร่วมกับกลุ่มและใช้เสียงส่วนใหญ่หรือมติของกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ ที อาร์ ซี (TRC Leadership) ของยุกส์ (Yukl)

แนวคิดทฤษฎี TRC มาจาก Task-Relations-Change พัฒนาโดย ยุกส์ (Yukl, 2006, p. 68) พื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของยุกส์ เป็นผลจากการพัฒนาแนวคิดพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan University) ที่ได้สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำประกอบด้วย 2 ด้าน คือ มุ่งผลผลิตและด้านมุ่งคนงาน ผลการศึกษาดังกล่าวยุกส์ ได้นำมาพัฒนาและได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้นำในองค์การมากขึ้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมของผู้นำประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

4.1 พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงาน การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความน่าเชื่อถือในการบริหารองค์การ การรักษาความมั่นคง และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยพฤติกรรมหลักของผู้นำ ได้แก่ การกำหนดกิจกรรมการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การวางแผนปฏิบัติการระยะสั้น การออกแบบงานที่เหมาะสมสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน เพื่อวัดผลประเมินผลการทำงาน ชี้แจงกฎระเบียบนโยบายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลทางลบต่อการทำงานอย่างทันที

4.2 พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relation-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในองค์การ มุ่งเน้นการยอมรับในตัวผู้ตามช่วยเหลือผู้ตาม โดยการทำงานที่เน้นความร่วมมือ การทำงานที่เป็นทีม การทำงานที่มุ่งการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมของบุคลากร พฤติกรรมหลักของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลในการทำงานขององค์การ แสดงให้เห็นว่าผู้นำมีความมั่นใจในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกขององค์การอย่างเท่าเทียม ยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ให้คำแนะนำ เป็นผู้สอนและดูแลการทำงานอย่างเหมาะสม ให้คำปรึกษาแก่บุคคลในการตัดสินใจทำงานขององค์การ รับฟังข้อเสนอแนะในแนวทางการทำงานจากสมาชิกขององค์การ ให้ข่าวสารข้อมูลสารสนเทศในการทำงานที่เพียงพอแก่สมาชิกขององค์การ จัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การใช้สัญลักษณ์ งานฉลอง พิธีการทางศาสนาและเรื่องเล่าเกี่ยวกับองค์การ ในการสร้างทีมงาน และการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากบุคคลภายในทีมหรือองค์การเอง

4.3 พฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic decisions) การปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วยติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง อธิบายความจำเป็นที่ต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ศึกษาสถานการณ์ทั้งภายในองค์การและภายนอก เพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำหรับกำหนดแนวทางในการเปลี่ยนแปลง มีจินตนาการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่เป็นจริงได้ กระตุ้นบุคลากรภายในองค์การให้มองเห็นปัญหาหรือโอกาสในการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย พัฒนานวัตกรรมและกลยุทธ์ใหม่ๆ ขององค์การ โดยเน้นสมรรถนะหลักขององค์การ กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการใช้นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการใหม่ในองค์การ กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ภายในทีมหรือองค์การ หาแนวทางใหม่ๆ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สร้างสัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลง โดยยึดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ๆ กระตุ้นและอำนวยความสะดวกในขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ประกาศให้สมาชิกขององค์การทราบถึงความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และการใช้อิทธิพลให้บุคคลภายนอกองค์การให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

สรุปได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำไม่สามารถใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งแบบเดียว ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่สามารถวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของตนเองและสถานการณ์ในแต่ละสถานการณ์ว่า ควรจะแสดงบทบาทอย่างไร อาจเป็นการเน้นสัมพันธภาพ เน้นภารกิจหรือการผสมผสานทั้ง 2 พฤติกรรมไปด้วยกัน การให้คำแนะนำด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความเข้าใจสถานการณ์ของผู้นำเป็นสำคัญ (ศศิลักษณ์ บุษยพิณิจ, 2560, หน้า 47-48)

ทฤษฎีด้านสถานการณ์ (Situational or contingency approach)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นผลจากการวิเคราะห์จุดอ่อนของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership) ทั้งแนวคิดของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งแม้จะพบข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่าพฤติกรรมผู้นำมี 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ในขณะที่ยุคนี้ได้เพิ่มพฤติกรรมอีก 1 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมเน้นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมภาวะผู้นำแต่ละแบบนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการนำหรือประสบผลสำเร็จในการนำ หากผู้นำมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิผล

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard's situational leadership theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้เริ่มสนใจกันตั้งแต่ปีทศวรรษที่ 1960-1930 เป็นการศึกษภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล "วิธีที่ดีที่สุด" เหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ต่าง ๆ มีการศึกษากันหลายแนวทางโดยการนำเอาพฤติกรรมผู้นำดั้งเดิม 3 แบบ หรือมิติพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าวกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎีแตกต่างกันส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้ผู้นำแตกต่างกัน ตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎีนั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของพิตเลอร์ให้ความสำคัญของสถานการณ์การควบคุม (Situational control) 3 สถานการณ์ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) โครงสร้างงาน และ 3) อำนาจตามตำแหน่ง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำมีภาวะการจูงใจในด้านงาน (Task motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ด้านการควบคุมสูงและในสภาพการณ์ควบคุมต่ำ ส่วนผู้นำที่มีภาวะผู้นำการจูงใจด้านความสัมพันธ์ (Relationship motivated) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสภาพการณ์ควบคุมปานกลาง (ณัฐวุฒิ บุญลือ, 2560, หน้า 25)

ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership)

ในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) สภาพแวดล้อมขององค์การปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วไม่จะเป็นข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนด้านด้านทรัพยากรอื่นๆ ทำให้องค์การทุกประเภทต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในระยะแรก แมก เวเบอร์ (Max weber) ได้ชี้ให้เห็นรูปแบบภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational or bureaucratic leader) ผู้นำตามจารีตประเพณี (Traditional leader) และผู้นำเชิงบารมีหรือภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic-heroic leader) ผู้นำเชิงบารมีตามแนวคิดของเวเบอร์นี้เองเป็นการจุดประกายการศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ทั้งนี้เนื่องจากคำว่า Charisma มาจากภาษากรีก หมายถึง พรจากพระเจ้า เบอร์น (Burns, 1978) จึงใช้เป็นแนวทางทำการศึกษาและนับเป็นบุคคลแรกที่นำเสนอแนวคิดผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยเบอร์นชี้ให้เห็นความสำเร็จในการนำที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่สัมพันธ์กัน 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) และชี้ประเด็นความแตกต่างของรูปแบบการนำทั้งสองว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะจูงใจผู้ตามด้วยการให้ผลประโยชน์ส่วนตัวแก่ผู้ตาม หรือสร้างแรงจูงใจภายนอก ในขณะที่ผู้นำเปลี่ยนสภาพจะเน้นค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่มีต่องาน ซึ่งเป็นความเชื่อหรือค่านิยมภายในมากกว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน ในการทำงานแก่ผู้ตาม ซึ่งต่อมา แบล (Bass) ได้นำมาพัฒนาและนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น (สมุทร ชำนาญ, 2556)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของแบล (Bass's theory of transformational leadership) สามารถจำแนกด้านของพฤติกรรมได้ 4 ด้าน คือ 1) การสร้างอำนาจบารมี 2) การเสริมสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นภูมิปัญญา 3) การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล

2. ภาวะผู้นำแบบทีม (Team leadership)

การศึกษาภาวะผู้นำแบบทีม ได้นำงานวิจัยและทฤษฎีของผู้นำต่างๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานทางการศึกษาได้พัฒนากระบวนการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจไปยังหน่วยปฏิบัติ คือ โรงเรียนมากขึ้น ซึ่งทำให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารที่แบนราบมากขึ้น มีความสะดวกรวดเร็ว เป็นไปตามสภาพปัญหา ผู้บริหารจะต้องอยู่ในฐานะของภาวะผู้นำแบบทีม (Team leadership) อำนาจและบทบาทหน้าที่จึงปรับเปลี่ยนไปจากเดิม (สมุทร ชำนาญ, 2556)

Northouse (2002; อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ (2556) ได้นำเสนอรูปแบบของหน้าที่สำคัญของผู้นำที่มีผลต่อการทำงานของกลุ่ม จำแนกออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. การเฝ้าระวัง (Monitoring) เปรียบเทียบกับการลงมือ (Taking action)

2. การศึกษาระบบภายในกลุ่มเปรียบเทียบกับระบบภายนอกกลุ่ม

หน้าที่ผู้นำทั้ง 2 ด้าน ต้องสามารถทั้งวินิจฉัย วิเคราะห์หรือคาดการณ์ปัญหา การเฝ้าระวังหรือสามารถที่จะลงมือได้ทันทีในการแก้ปัญหา ในฐานะผู้นำควรที่จะมุ่งเน้นที่ปัญหาภายในกลุ่ม (Internal) หรือปัญหาภายนอกกลุ่ม (External) โดยเมื่อนำด้านทั้งสองด้านมาบูรณาการกันส่งผลให้เกิดหน้าที่หลักของผู้นำกลุ่มแบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ ดังภาพ 6

	การเฝ้าระวัง	การลงมือปฏิบัติ
ภายใน	การวินิจฉัยความบกพร่องของกลุ่ม	หาวิธีป้องกันและจัดการให้
ภายนอก	คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	ทำการป้องกันและแก้ไขในสิ่งที่เปลี่ยนแปลง

ภาพ 6 หน้าที่สำคัญของผู้นำที่ควรนำที่ควรกระทำตามหลักของแมคคาร์ดที่มา (Northouse, 2002, p. 207; อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 186)

3. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (The servant leadership)

ในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จะเป็นองค์การที่มีการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ (Empowerment) มีลักษณะโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ (Flat organization) ดังนั้น แนวคิดการนำในองค์การตามรูปแบบเดิม ไม่สามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant leader) จึงเป็นแนวคิดที่ได้รับการเสนอและแพร่หลายขึ้นมากในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำแบบรับใช้ตามแนวคิดของกรีนลีฟ (Greenleaf, 2003; อ้างอิงใน ศศิลักษณ์ บุษยพิณี, 2560, หน้า 51) มีดังนี้

1. เป็นผู้ฟังที่ดี (Listening)
2. การเข้าใจผู้อื่น (Acceptance and empathy)
3. การบำรุงรักษาบุคคลากร (Healing)

4. มีความตระหนักรู้ (Awareness)
5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion)
6. การสร้างมโนทัศน์ขององค์การ (Conceptualizing)
7. การมองการณ์ไกล (Foresight)
8. มีจิตบริการ (Stewardship)
9. มุ่งมั่นการพัฒนาบุคคล (Commitment to the growth of people)
10. การสร้างสรรค์ชุมชน (Building community)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เกิดจากภายในของผู้นำและสิ่งที่ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างกัน การมีอุดมการณ์ และให้การช่วยเหลือโดยการแสดงบทบาทของผู้นำในการที่จะต่อสู้กับปัญหา หรือสิ่งที่เกิดขึ้น เมื่อต้องมีการเผชิญหน้าต่อสิ่งนั้น

4. ภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Instructional leadership)

ผู้นำทางการศึกษาในฐานะบทบาทของผู้นำทางวิชาการ ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ฉะนั้นผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา เพราะเป็นผู้นำและเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือสอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้ศึกษาแนวคิดต่างๆ มากมายหลายแนวคิด ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Mulphy's instructional leadership model) โดยมีด้าน 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดนิยามพันธกิจ 2) การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน และ 3) การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการของ เอลิก-ไมเอิลคาเร็ค และฮอย (Alig-Mielcarek & Hoy's model of instructional leader) มีรายละเอียด คือ

4.1 การนิยามและการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน (Defines and communicates share goals) ผู้นำทางวิชาการต้องทำงานกับบุคลากรด้วยความร่วมมือในการนิยาม การสื่อสาร และใช้เป้าหมายของโรงเรียนที่ได้จาก การกำหนดร่วมกัน โดยเป้าหมายดังกล่าวนี้จะนำมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน การจัดซื้อสื่อการเรียนตามหลักสูตร และการจัดให้มีเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้า นอกจากนี้เป้าหมายเหล่านี้อาจจะเป็นศูนย์รวมให้บุคลากรได้ สามารถปฏิบัติพันธกิจได้อย่างประสบความสำเร็จ

4.2 การกำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ (Monitors and provides feedback on the teaching and learning process) มิติ ด้านนี้ จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทางวิชาการกิจกรรมเหล่านี้ รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่มองเห็นในโรงเรียน ได้แก่ การสนทนากับครูและนักเรียน การยกย่องชมเชย และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู นักเรียน และชุมชน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และการทำให้แน่ใจว่าเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นมิได้ถูกขัดจังหวะ

4.3 การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Promote school wide professional development) มิติ ด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ผู้นำทางวิชาการจะให้กำลังใจแก่ครูในการเรียนรู้ที่มากขึ้นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อความเป็นมืออาชีพแก่คณะครู ซึ่งจะสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และการจัดท้าวรรณกรรมและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพได้แก่ คณะครู

กล่าวโดยรวม กระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำทางวิชาการมีความจำเป็นต้องปรับสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเป็นองค์การที่รอบรู้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าเน้นที่ครูหรือบุคลากรอื่นในสถานศึกษา กระบวนการทำงานทั้งหลายของสถานศึกษาควรเน้นให้การสนับสนุน และส่งเสริมการใช้ความสามารถสูงสุดของครูผู้ให้บริการทางการศึกษา เพื่อให้สามารถออกแบบการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพให้แก่ผู้เรียนทุกคน (ศศิลักษณ์ บุษยพินิจ, 2560, หน้า 51-52)

2.5 แนวปฏิบัติของภาวะผู้นำในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาซึ่งอาจกลายเป็นหนึ่งในวิกฤติที่ร้ายแรงที่สุดต่อจากนี้ก็เป็นได้โดยในส่วนของภาคการศึกษาเองก็ได้มีข้อกำหนดและมาตรการต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการภายในสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ของการจัดการศึกษา

ความปกติใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องจากระบบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่ตนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่กันเคย

รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีตในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007 - 2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติกได้กลับกลายเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ อย่างเช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาลส่วน "New Normal" ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบันนั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอด ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์วิธีการจัดการ ตลอดจนจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร ความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิม ในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษา เล่าเรียน การสื่อสารการทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความเคยชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของคนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563)

ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไป การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นอกจากจะมีผลกระทบต่อองค์กรแล้วขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในเองก็เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามไปได้เลย ดังนั้น การตัดสินใจของผู้นำในองค์กรจึงมีบทบาทอย่างมาก ที่นอกจากจะสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรแล้ว ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำที่สำคัญในการจัดการองค์กร มีดังนี้ (JobsDB by SEEK, 2564)

1. ต้องมีความเชื่อใจลูกน้อง การทำงานโดยเฉพาะการทำงานแบบ Work from Home นั้น ถือเป็นโจทย์ใหม่สำหรับผู้บริหารองค์กรที่ต้องเข้าสถานที่ทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่ในสถานการณ์โรคระบาดแบบนี้ต้องปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อความปลอดภัยและป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่เชื้อเพิ่มเติมตามนโยบายรัฐ ซึ่งการ Work from Home นี้เป็นหนึ่งในมาตรการที่องค์กรออกแบบมาเพื่อรองรับการทำงานของบุคลากร และในการทำงานลักษณะนี้หลายองค์กรอาจมี

การออกแบบระบบมาเพื่อตรวจเช็คการทำงานของบุคลากรว่าทำงานอยู่จริงหรือไม่ ทำงานกี่นาที่ กระทั่งพักก็นาที่ โดยในทางปฏิบัติแล้วการทำงานในลักษณะที่ต้องมีการตรวจสอบเช่นนี้ เป็นการทำงานที่ไม่ค่อยดีเท่าที่ควร เนื่องจากจะเป็นการกดดันบุคลากรมากจนเกินไป การทำงานแบบ Remote Working จำเป็นที่จะต้องให้ความเชื่อมั่นและเชื่อใจบุคลากรเป็นอย่างมาก เพื่อไม่ให้เป็นการกดดันจนเกินไป และให้บุคลากรจัดการเวลากับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งความเชื่อใจนี้ต้องมีทั้ง 2 ฝ่าย รวมถึงต้องเพิ่มวินัยกับการทำงานให้มากขึ้นอีกด้วย

2. จัดการหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและกำหนดกรอบเวลาการทำงาน สำหรับฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้าที่เป็นคนควบคุมงานภาพรวมทั้งหมด การประชุมวางแผนงานตอนเช้าก่อนเริ่มงาน หรือการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้าของงานต่างๆ หัวหน้าต้องเป็นฝ่ายควบคุมดูแลความเรียบร้อยทั้งหมด ดังนั้น ก่อนการประชุมหัวหน้าจะต้องมีการกำหนดเวลา กำหนดคนที่ต้องเข้าประชุม กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน รวมไปถึงกำกับเรื่องของการพร้อมก่อนการประชุมให้ชัดเจน เพื่อให้การประชุมในแต่ละครั้งราบรื่น ซึ่งไม่เพียงแต่การจัด Morning Brief หรือการประชุม Meeting เท่านั้น แต่จะต้องควบคุมไปถึงการสรุปรายงานของแต่ละวันอีกด้วย

3. กำหนดวาระการประชุมให้ชัดเจน ในการประชุมโดยเฉพาะการประชุมผ่าน Video Conference ให้ความรู้สึกและอารมณ์ที่แตกต่างจากการประชุมแบบเห็นหน้า ซึ่งด้วยข้อจำกัดของการประชุมทางไกล จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดวาระการประชุมให้ชัดเจนด้วย 7P Frame Work ได้แก่ Purpose, People, Process, Product, Prepare, Practical Concern และ Pit Fall ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้การประชุมเป็นไปได้อย่างราบรื่น โดยที่มีหัวหน้าหรือฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุมทั้งหมดอีกครั้ง

ด้วยข้อจำกัดของการทำงานระยะไกลแบบ Work from home ที่หากจัดการไม่ดีอาจก่อให้เกิดผลเสียกับงานได้ ดังนั้น หัวหน้าหรือผู้บริหารที่ควบคุมการทำงานจะต้องบริหารจัดการทีมให้ดี ทั้งยังต้องมีภาวะผู้นำที่เด็ดขาดมากยิ่งขึ้นกว่าการทำงานในที่ทำงานตามปกติ เพื่อให้การทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นไปด้วยความราบรื่น

ในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาตามแนวนโยบายภาครัฐ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ชี้แจงต่อสังคมมาโดยตลอด เพราะตระหนักอยู่เสมอ ไม่ว่าสถานการณ์แวดล้อมจะเลวร้ายและรุนแรงแค่ไหน การเรียนรู้ที่เข้าถึงและมีคุณภาพสำหรับเด็กไทยทุกคน เป็นเป้าหมายสูงสุดของเรา ตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา” โรงเรียนอาจหยุดได้ แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน

สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เท่าที่สภาพแวดล้อมจะอำนวย บนพื้นฐาน 6 ข้อ (Department of Health, 2020; อ้างอิงใน รัตนา กาญจนพันธุ์, 2563, หน้า 553) คือ

1. จัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผลการประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด

2. อำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคน สามารถเข้าถึงการเรียนการสอนได้ แม้จะไม่สามารถไปโรงเรียนได้

3. ใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้น สามารถเรียนผ่าน DLTV ได้ ทั้งนี้ไม่มีการลงทุนเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ใด ๆ เพิ่มเติมโดยไม่จำเป็น

4. ตัดสินใจนโยบายต่าง ๆ บนพื้นฐานของการสำรวจความต้องการ ทั้งจากนักเรียน ครู และโรงเรียน โดยให้การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นที่ตั้ง

5. ปรับปฏิทินการศึกษาของไทย ให้เอื้อต่อการ “เรียนเพื่อรู้” ของเด็กมากขึ้น รวมทั้งปรับตารางเรียนตามความเหมาะสม โดยเวลาที่ชัดเจนจะคำนึงถึงภาระของทุกคนและการได้รับความรู้ครบตามช่วงวัยของเด็ก

6. บุคลากรทางการศึกษาทุกท่าน จะได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง และทำให้ท่านได้รับผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด ในการดำเนินนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในสถานการณ์วิกฤตนี้ ในมุมหนึ่ง ก็เป็นการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า แต่ในอีกมุมหนึ่ง ก็นับเป็นโอกาสและช่วงเวลาสำคัญในการปรับปรุงระบบการศึกษาของประเทศ ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับการศึกษาไทย จึงได้ออกแบบการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีรายละเอียดในภาพรวม คือ รูปแบบการเรียนการสอนออกแบบให้สอดคล้องกับความปลอดภัยของพื้นที่ โดยมีการเรียนรู้แบบ Onsite ในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยสามารถไปโรงเรียนได้ ขณะที่พื้นที่ไม่ปลอดภัย จะมีการเรียนรู้หลักผ่านทางการ On-Air ของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีการเรียนรู้เสริมผ่านระบบ Online การเรียนผ่านการสอนทางไกลจะใช้ที่วิดีโอคอล และ DLTV เป็นหลัก โดยมีดิจิทัลแพลตฟอร์มของกระทรวงศึกษาธิการ หรือ DEEP และการเรียนการสอนแบบโต้ตอบออนไลน์เป็นสื่อเสริม

ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว ทำให้องค์กรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และทำการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาท

สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จที่สามารถนำพาผู้เรียนให้เข้าถึงเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้ (รัตนา กาญจนพันธุ์, 2563, หน้า 553)

นอกจากนี้ดิจิทัลเทคโนโลยีก็มีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology-ICT) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักที่จะนำเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาวะวิกฤตเช่นนี้

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จึงควรเป็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง
2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ
3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา
4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคนและนักเรียน ว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลข้างต้นนี้มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (รัตนา กาญจนพันธุ์, 2563, หน้า 551-552)

จากแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สรุปได้ว่า แนวทางการปฏิบัติของผู้นำด้านภาวะผู้นำในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อสถานการณ์กำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการเรียนรู้ วิธีการสื่อสาร วิธีบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ โดยนำเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์เข้ามาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงควรมีความเข้าใจไว้วางใจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรรับผิดชอบ สร้างวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่และฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

Manz & Sims (1991) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) ว่าเป็นวิธีการนำผู้อื่น โดยการแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไร กล่าวคือ ผู้นำเหนือผู้นำจะประสบผลสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อพวกเขาสามารถพัฒนาผู้ตาม (Followers) ให้เป็นบุคคลที่มีผลิตภาพสูง ทำงานได้อย่างอิสระและต้องการให้ผู้นำ เข้ามาควบคุมน้อยที่สุดสำหรับความสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำเหนือผู้นำ คือ ความสามารถในการสอนให้ผู้ที่บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการติดตามวิธีการของผู้ที่บังคับบัญชาแต่ละคน (How to think on their own) พร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีรูปธรรม (Act constructively) และดำเนินการได้อย่างอิสระ (Act independently) ผู้นำเหนือผู้นำจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรได้ขจัดความคิดและความเชื่อในทางไม่ดีที่มีต่อองค์กร และเพื่อร่วมงาน

ออกไปจากระบวนการคิด พร้อมกับให้บททวนความคิดและความเชื่อดังกล่าวด้วย ความเชื่อในทางบวกและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้นำเหนือผู้นำยังจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการยอมรับพวกเขาอย่างจริงจัง ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพสำรองเพียงพอและพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายต่างๆ ขององค์การในสถานการณ์ทำงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557, หน้า 108)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่น เพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้โดยผู้นำทำหน้าที่สอน และแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น (Inspiration) ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเหนือผู้นำนั้นกำหนดให้ผู้นำต้องมีความกล้าเสี่ยงกับคน และจะต้องเชื่อว่าถ้าเปิดโอกาสให้เขานำตนเองแล้ว เขาก็จะพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพสูงสุดที่เขา มี และจะทำงานนั้นด้วยตนเองอย่างได้ผลดีสูงสุดเช่นเดียวกัน กฎเกณฑ์ที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำเหนือผู้นำ คือ การมี “ความสามารถในการสอนและให้กรอบความคิดที่ถูกต้อง” แก่สมาชิกภาวะผู้นำแบบนี้สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องการ คือ ผลสำเร็จของงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ แต่ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนผลักดันและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถนำรูปแบบการจัดการเพื่อพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการที่งาน เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี (ดาวรรุวรรณ ฤวิลาการ, 2558)

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไว้ดังนี้

Manz & Sims (2001, p. 33; อ้างอิงใน เทพรัตน์ ศรีคราม, 2562, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเอง จะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์การได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์การได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรมทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ว่าภาวะผู้นำเกิดจากเราไม่ได้ขาดแคลนคนที่นั่งอยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่ขาดแคลนคนที่มีภาวะผู้นำในตำแหน่งที่ต้องนำมาดีกว่า หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า แข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 42-43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำหรือภาวะผู้นำสร้างผู้นำ (Super-leadership) ว่าเป็นการนำที่เน้นการนำคนอื่น เพื่อให้คนอื่นนั้นนำตนเองได้ เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรยุคความรู้ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กร และเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับการทำงานเกี่ยวกับการนำคนอื่นให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบ และให้มีการปฏิบัติตามระบบ เพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเองให้มีประสิทธิผลผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำคือสร้างผู้นำให้มากขึ้นไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น

ดาวรุตวรรษ ฤทธิการ (2558, หน้า 23-36) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผลและสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น (Inspiration) ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นและสามารถทำให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างคอยให้คำแนะนำและสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล จนค้นพบความสามารถในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายในตนเอง และใช้ความสามารถที่มีดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ

Manz & Sims (1989, pp. 37-40; อ้างอิงใน ธีรรัฐดี บุญสืบ, 2560, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่เข้มแข็ง เป็นประเภทของผู้นำที่ชอบใช้คำสั่ง ใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองมาบังคับให้คนอื่นต้องทำตาม ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากลัว และใช้วิธีการสั่งการให้บรรลุเป้าหมาย และการข่มขู่ ถึงแม้ว่าผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดผลดีในระยะสั้นแต่ในระยะยาวอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและไม่ประสบผลสำเร็จ

2. ผู้นำที่ชอบใช้ของแลกเปลี่ยน ผู้นำประเภทนี้จะเอาชนะใจคนอื่น โดยให้ของแลกเปลี่ยน เช่น ถ้าลูกน้องทำได้อย่างที่ต้องการก็จะมีรางวัลให้ ลูกน้องจะทำตามทุกอย่าง ตราบเท่าที่มีของมาแลกเปลี่ยน มีรางวัลเป็นผลตอบแทน

3. มีวิสัยทัศน์อย่างวิรุบุรุษ เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในตนเองได้ ตัวผู้นำจะสนใจ เอาใจใส่ลูกน้องเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถดึงความสามารถของบุคคลากรนั้นๆ ออกมาได้ให้คำแนะนำแก่ลูกน้อง ซึ่งบางครั้งเรียกผู้นำประเภทนี้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำโดยเสนาหา

4. ผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในตนเองได้ ผู้นำจะสนใจเอาใจใส่ลูกน้องเป็นรายบุคคล เพื่อที่จะสามารถดึงความสามารถของบุคคลากรนั้นๆ ออกมาได้ให้คำแนะนำ ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีจุดมุ่งหมาย มีความคิดในแง่ดีสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ ในตนเองมากกว่าที่จะต้องคอยสั่ง ให้ทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำเหนือผู้นำ คือต้องแน่ใจว่า ผู้ตามจะมีข้อมูลข่าวสารและความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเอง

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550, หน้า 57-59) กล่าวว่า ผู้นำเหนือผู้นำมีลักษณะที่ มีการพัฒนาดตนเองและทีมงานสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การจัดการการทำงานของทีมด้วยตนเอง (Self-managing teams in action) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจะต้องมีการดูแลหรือควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการตัดสินใจของกลุ่ม (Decision making) ซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในด้านประสิทธิภาพของงานและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

2. การจัดการการทำงานเป็นทีมในโรงงาน (Self-managing teams in a manufacturing operation) บุคลากรในกลุ่มจะมีอิสระในความคิด การตัดสินใจ และลงมือกระทำในสิ่งที่ตนเองคิดว่าดี นอกจากนั้น ยังมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเวลาประชุม ในกรณีที่มีปัญหาเฉพาะด้านทางโรงงานจะเชิญที่ปรึกษาจากภายนอก หรือบุคลากรระดับสูงขององค์กรมาทำงานร่วมกันกับกลุ่มนั้น โดยที่ปรึกษาหรือบุคลากรคนนั้นยังคงเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมได้แสดงความสามารถ

3. การจัดการทางด้านสื่อสารด้วยตนเอง (Self-managing communication) การสื่อสารระหว่างคนในกลุ่มมีความสำคัญมาก การแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลของการทำงานที่ดีและถูกต้องจะทำให้งานออกมาดีและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน สืบเนื่องมาจากการสื่อสารของสมาชิกภายในกลุ่ม นอกจากการสื่อสารของสมาชิกในกลุ่มแล้ว การกล่าวด้วยของ

ชมเชยกันภายในกลุ่มก็เป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งทำให้สมาชิกภายในกลุ่มมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของสมาชิกคนอื่น และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกคนอื่น ๆ มีความต้องการที่เป็นที่ยอมรับเหมือนกัน โดยสนใจการทำงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานและในกลุ่ม การกล่าววยกย่องชมเชยกันเป็นการเพิ่มความสามัคคีกันในกลุ่ม การสื่อสารที่ไม่เพียงพอย่อมหมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ไม่พอด้วย ย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงานเพราะบุคลากรจะนำข้อมูลที่จำเป็นมาใช้อย่างไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในกลุ่มและในองค์กร

4. การนำตนเองของกลุ่ม (Reading self-managing teams) ผู้ประสานงานเป็นผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถทำให้กลุ่มมีความเป็นผู้นำตนเองได้ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มประเมินค่าตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่มได้

คุณลักษณะของการนำตนเอง (Self-leadership)

การนำตนเอง (Self-leadership) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เน้นทั้งพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึกที่กำกับ ดูแลตนเองหรือมีอิทธิพลเหนือตนเอง (Exert influence over ourselves) การเป็นผู้นำตนเองของบุคคลจึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลที่บุคคลแสดงออกทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในตนเอง เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่บุคคลที่สมบูรณ์ สามารถกำกับดูแลตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทความรับผิดชอบบนฐานของการกระจายอำนาจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคคลที่มีความเป็นผู้นำตนเอง

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims) ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการที่ผู้นำควรใช้เพื่อการพัฒนาบุคคลสู่การเป็นผู้นำตนเอง มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เริ่มต้นด้วยการเป็นแบบอย่าง (Initial modeling) การที่จะทำให้อุบุคคลมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอย่างไร ผู้นำไม่สามารถใช้การสั่งการ การให้ความรู้หรือข้อเสนอแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำจึงต้องเป็นต้นแบบในสิ่งที่ตัวเองคาดหวังให้ผู้ตามเป็น เช่น เมื่อผู้นำต้องการให้ผู้ตามเป็นคนตรงต่อเวลา ผู้นำต้องปฏิบัติตนให้เป็นคนตรงต่อเวลาให้ผู้ตามเห็นผู้นำต้องการให้ผู้ตามกำกับ ดูแล ควบคุมตนเองได้ผู้ควรต้องทำให้เห็นเป็นตัวอย่างเป็นต้น การเป็นแบบอย่างที่ดีนับเป็นบันไดขั้นแรกของการเปลี่ยนแปลงที่ประสบผลสำเร็จ เพราะผู้ตามที่จะยอมรับและซึมซับ (Adopt) เอารูปแบบที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นทันที

2. การเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม (Guided participation) เป็นขั้นตอนที่ต่อจากเมื่อบุคคลยอมรับต่อพฤติกรรมของการนำตนเองแล้ว แต่ผู้ตามยังมีความรู้สึกกังวลต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ไม่หยุดยั้งเป็นทั้งผู้นำ จึงควรมีบทบาทเป็นทั้งผู้ให้แนวทางและ

เป็นผู้แนะนำนิเทศ (Guide and Advise) มีการติดตามให้ความช่วยเหลือผู้ตามให้เกิดความมั่นใจในการนำตนเองเสมอ

3. พัฒนาการนำตนเองแบบค่อยเป็นค่อยไป (Gradual development of self-leadership) การปลูกฝังให้บุคคลมีเจตคติเชิงบวกเกี่ยวกับการนำตนเอง ผู้นำควรทำการสังเกตประเมินพฤติกรรมของผู้ตามอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบความก้าวหน้าไปในทิศทางที่เหมาะสม มีการให้รางวัลหรือแรงจูงใจ ในระยะแรกผู้นำใช้รางวัลที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและค่อยๆ เปลี่ยนรางวัลให้เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมนั้นที่สอดคล้องกับการนำตนเอง เช่น ผลสำเร็จของงานเกิดจากความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นและควบคุมตนเองให้ทำงานอิสระได้ เป็นต้น การให้รางวัลตามผลสำเร็จดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ตามค่อยๆ ซึมซับพฤติกรรม การนำตนเองได้อย่างไม่รู้สึกตัวการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นแบบธรรมชาติ ไม่มีการสั่งสอน ชี้แนะจากผู้นำแต่อย่างใด

4. การกำหนดสถานการณ์ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การนำตนเอง (Situational factors to develop self-leadership) ในการเปลี่ยนแปลงด้านสำคัญที่เป็นตัวส่งเสริมหรือสกัดกั้น คือ สถานการณ์หากผู้นำสามารถปรับปรุงสถานการณ์ให้เหมาะสมได้การเปลี่ยนแปลงก็ประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น มีประเด็นที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับด้านของสถานการณ์ ได้แก่

4.1 ธรรมชาติของงาน (The nature of the task) ผู้นำพิจารณาในด้านเทคโนโลยีรูปแบบการทำงานในอดีต วัฒนธรรมขององค์การ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์การในองค์การบางแห่งมีวัฒนธรรมแบบกระจายอำนาจก็สะดวกต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วกว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบตั้งตัว องค์การที่ยอมรับเทคโนโลยีได้เร็วย่อมสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เร็วกว่าองค์การมีลักษณะอนุรักษ์นิยม องค์การที่มีการกระจายข่าวสาร ข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึง ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าองค์การที่เก็บข่าวสาร ข้อมูลไว้ในระดับใดระดับหนึ่ง ตัวอย่างเหล่านี้ผู้นำจึงพิจารณาเป็นประเด็นแรก

4.2 การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (The availability of time) การดำเนินงานต่างๆ ขององค์การต้องมีกระบวนการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาหรือกิจกรรมอื่นๆ ดังนั้นในกิจกรรมทั้งหลายจำเป็นต้องมีเวลาเพียงพอ การตัดสินใจที่รวดเร็วเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องเวลา การตัดสินใจที่ดำเนินการโดยบุคคลคนเดียวเนื่องจากไม่มีเวลาพอที่จะใช้การตัดสินใจโดยทีมงานหรือองค์คณะบุคคลได้นั้นอาจทำให้ขาดประสิทธิภาพได้

4.3 การให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม (The importance of follower development) ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตามอย่างเต็มที่ โดยตระหนักว่า ผู้ตามใน

องค์การ คือ สินทรัพย์ที่มีค่าขององค์การและการพัฒนาผู้ตามเป็นการลงทุนเพื่ออนาคต (Investment for the future) ที่ดีกว่าขององค์การนั้น

ผลจากการพัฒนาภาวะผู้ตาม (Follower ship development) ดังที่กล่าวมา มีจุดเน้นที่การพัฒนาผู้ตามสู่ความรู้สึกอิสระ (Independence) มีวินัยในตนเอง ควบคุมในการดูแลตนเองในการทำงานได้ มีความเป็นผู้นำตนเอง (Self-leader) ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผู้ตามในระยะก่อนการได้รับการพัฒนาและภายหลังการพัฒนาโดยผู้นำ ดังนี้ (Manz & Sims, 2001, p 69; อ้างอิงใน ณรงค์ศักดิ์ ะโร, 2559, หน้า 40-42)

ตาราง 1 เปรียบเทียบผู้ตามในระยะก่อนการได้รับการพัฒนาและภายหลังการพัฒนาโดยผู้นำ

จากผู้นำตามแบบเดิม (Form)	ผู้ตามภายหลังการพัฒนา (To)
การสังเกตโดยบุคคลอื่น (External observation)	การสังเกตด้วยตนเอง (Self-observation)
กำหนดเป้าหมายโดยบุคคลอื่น (Assigned goals)	กำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set goals)
ใช้การจูงใจภายนอก (External reinforcement)	ใช้การจูงใจภายใน (Internal reinforcement)
จูงใจโดยใช้สิ่งตอบแทนภายนอก (Motivation based on external compensation)	จูงใจจากเนื้องาน (Motivation based on natural reward of the work)
การวิพากษ์วิจารณ์โดยบุคคลอื่น (External criticism)	การวิพากษ์วิจารณ์ด้วยตนเอง (Self-criticism)
การแก้ปัญหาโดยบุคคลอื่น (External problem solving)	การแก้ปัญหาดด้วยตนเอง (self-problem solving)
การวางแผนโดยบุคคลอื่น (External planning)	การวางแผนด้วยตนเอง (Self-planning)
ออกแบบการทำงานโดยบุคคลอื่น (External task-design)	ออกแบบงานด้วยตนเอง (Self-task design)
คิดเชิงลบ เห็นอุปสรรค (Obstacle thinking)	คิดเชิงบวก เห็นโอกาส (Opportunity thinking)
ยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ (Compliance to the organization's vision)	มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การที่ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น (Commitment to a vision that the follower helped to create)

ผู้ตามที่ได้รับการพัฒนาจากการเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยการกำกับ ดูแลและการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจจากผู้มาเป็นหลัก ไปสู่การเป็นผู้นำตนเองนั้นมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การเรียนรู้งานด้วยตนเอง (Self-insight) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากงาน การสังเกต (Self-observation) วิเคราะห์ (Self-criticism) วิธีที่เหมาะสมได้ด้วยตัวเอง

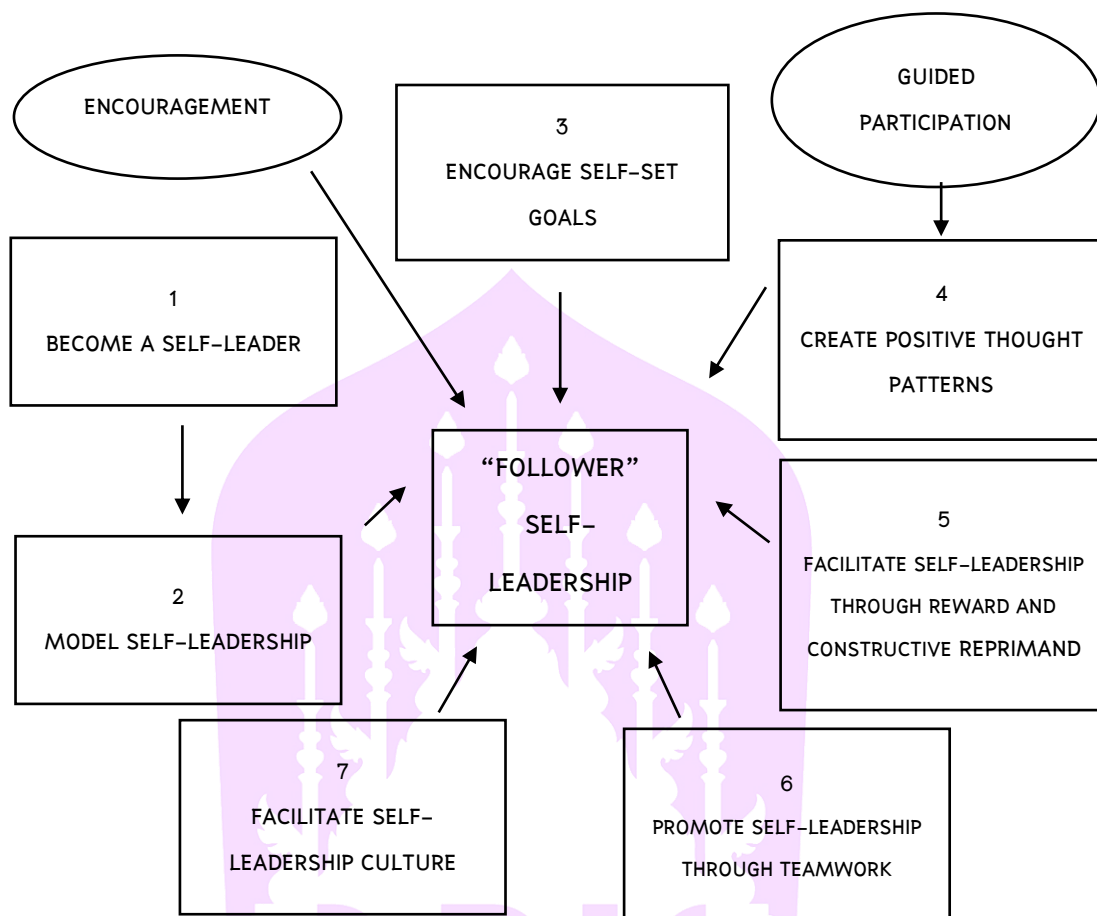
2. การอดทนต่อความเครียด (Self-stress) สามารถเผชิญกับความเครียดอันเกิดจาก งานที่หนัก ยากลำบากหรือความซับซ้อนโดยไม่ย่อท้อ สามารถปรับตัว (Adaptability) และการ แสวงหาโอกาสที่เหมาะสมในการพัฒนางานได้ (Opportunity thinking)

3. การมีเจตคติที่ดีต่องาน (Work attitude) มีความมุ่งมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์การ (Commitment to vision) ยอมรับแรงจูงใจภายใน (Internal reinforcement) และรางวัลจากการ ทำงานที่เหมาะสม (Natural reward)

4. มีลักษณะนิสัยในการทำงาน (Work habit) ที่เหมาะสม ได้แก่ เป็นบุคคลที่สามารถ กำหนดเป้าหมาย ในงานด้วยตนเอง (Self-set goal) ออกแบบวิธีการด้วยตนเอง (Self-task design) วางแผนงานด้วยตนเอง (Self-planning) และแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Self-problem-solving) การที่องค์การมีผู้ตามที่เป็นผู้ตามตัวเอง (Self-leader) จึงเป็นองค์การที่มีความ สมบูรณ์พร้อมที่จะโดยการกระจายอำนาจผู้นำ (Leader) ผู้นำในองค์การจึงอยู่ในฐานะของผู้ที่ คอยพัฒนาผู้ตาม อำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้นำจึงกลายเป็นผู้นำเหนือผู้นำ (Super leader) (ณรงค์ศักดิ์ วัชรโร, 2559, หน้า 43-44)

3.3 บทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims)

กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Process of super leadership) ผู้นำเหนือผู้นำจะ เน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำ ตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่นการใช้แรงจูงใจภายนอก การ วิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกและการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองใช้ พฤติกรรมจูงใจภายในวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเองกระบวนการของ ภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Self-leadership) ประกอบด้วย 7 ด้าน ตามที่ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989, pp. 52-55)ได้กำหนดดังภาพ 7



ภาพ 7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน

ที่มา (Manz & Sims, 1989, p.52)

3.4 กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยมีกระบวนการดังนี้ (เทพรัตน์ ศรีธรรม, 2562, หน้า 26)

Manz & Sims, 2001, p. 33; อ้างอิงใน เทพรัตน์ ศรีธรรม, 2562, หน้า 27-32) ได้กล่าวถึงกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาการรอบความคิดเชิงเหตุผล

โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ ประกอบด้วย กระบวนการ 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a self-leader) เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จะแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม

1.2 สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยการสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ผู้นำหรือผู้บริหารได้

1.3 แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารควรมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอนการบังคับบัญชา เป็นไปตามลำดับชั้น

1.4 จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายงานที่ทำหยาบเพิ่มความรับผิดชอบ

1.5 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เชิงเหตุผล กล้าตัดสินใจในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้มีพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็ม คักยภาพด้วยการนำตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model self-leadership) เป็นการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป

2.2 กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.3 ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ

2.4 ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน (Expert power)

สรุปได้ว่า การแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา โดยการเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ การแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

3.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2 สร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวังความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร

3.3 ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถต่อตนเองและงานของบุคลากร เพื่อความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือให้ครูได้มีความ

เข้าใจและสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการพัฒนาด้านพัฒนางานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create positive thought patterns) เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรมีการเสนอแนวคิดที่ดีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วย

4.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ

4.2 ผู้นำหรือผู้บริหารมีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดีปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

4.3 ตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน

4.4 บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์คิดกำหนดโครงการใหม่ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร เป็นวิธีที่ยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

4.5 สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องตลอดทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบในทุกแง่มุม

4.6 เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบายต้องคิดว่าไม่มีวิธีใดที่ถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ยังมีวิธีอื่นทางเลือกอื่น ทางอื่นที่ดีกว่าและถูกกว่าเสมอ พยายามทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีการสื่อสารหลายช่องทางในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงานและสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยการ

วิเคราะห์ค้นหาทางเลือกที่หลากหลาย และเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (Facilitate self-leadership through reward and constructive reprimand) เป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาบุคลากร สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้มีศีลปะในการชมบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย

5.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน

5.2 ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเอง พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้มีศีลปะในการตำหนิหรือติชมบุคลากร

5.3 ผู้บริหารพร้อมจะเดินเคียงคู่บุคลากร พินิจอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

5.4 ผู้นำหรือผู้บริหารดำเนินการโดยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากรมาเป็นของผู้นำ

5.5 ผู้นำหรือผู้บริหารรู้ว่าการที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยยุติธรรมไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน

5.6 ส่งเสริมสมาชิกในองค์กรมีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงานตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในอาชีพและชี้แนะวิธีการใหม่แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

5.7 สนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และยอมรับนับถือเมื่อบุคคลทำงานประสบความสำเร็จ ต้องแสดงถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำในการปฏิบัติงานช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว

5.8 สร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพพลานามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถเพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาและบริหารจัดการตนเองตามความถนัดและความสนใจ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติให้รางวัลยกย่องชมเชย และสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพให้เกิดในสถานศึกษา เพื่อความมีสุขภาพพลานามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (Promote self-leadership though teamwork) เป็นการที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง สามารถสร้างคณะทำงาน สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร ประกอบด้วย

6.1 การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี

6.2 ผู้นำหรือผู้บริหารให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการกลุ่ม

6.3 ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติตามความรู้สึกลึกซึ้งและมติของกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

6.4 ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมื้อมุ่งใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน

6.5 ส่งเสริมสร้างทีมงานและความคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองหาแนวการแก้ไขร่วมกัน พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือระหว่างกัน

6.6 ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิชอบร่วมกันและเปิดเผย

6.7 ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม สร้างความสามัคคี ตลอดจนจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน และสามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ยอมรับความคิดที่แตกต่างกัน มีการประสานงานที่ดี สร้างความสามัคคีในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate self-leadership culture) ประกอบด้วย

7.1 ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อหน่วยงาน

7.2 ผู้นำหรือผู้บริหารมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

7.3 กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และในทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติพี่น้องให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัยประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่างๆ

6.3 ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เสนอแนะแนวทางในการจัดหาสวัสดิการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6.4 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงามอันจะก่อให้เกิดความรักและความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเอง มีการให้กำลังใจให้การเสริมแรงในการเป็นผู้นำตนเองของครูในสถานการณการแพร่ระบาดของ

เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเชื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำของครู ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน และสร้างความรักความศรัทธาต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู

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

1. ขั้นแรกคือ “ชี้ทิศทาง” บทบาทของหัวหน้างานในขั้นนี้ ควรเล่นบทบาทในการให้ทิศทาง เพื่อให้ทุกคนรู้งานที่ทานั้นจะก้าวหน้าไปอย่างไร

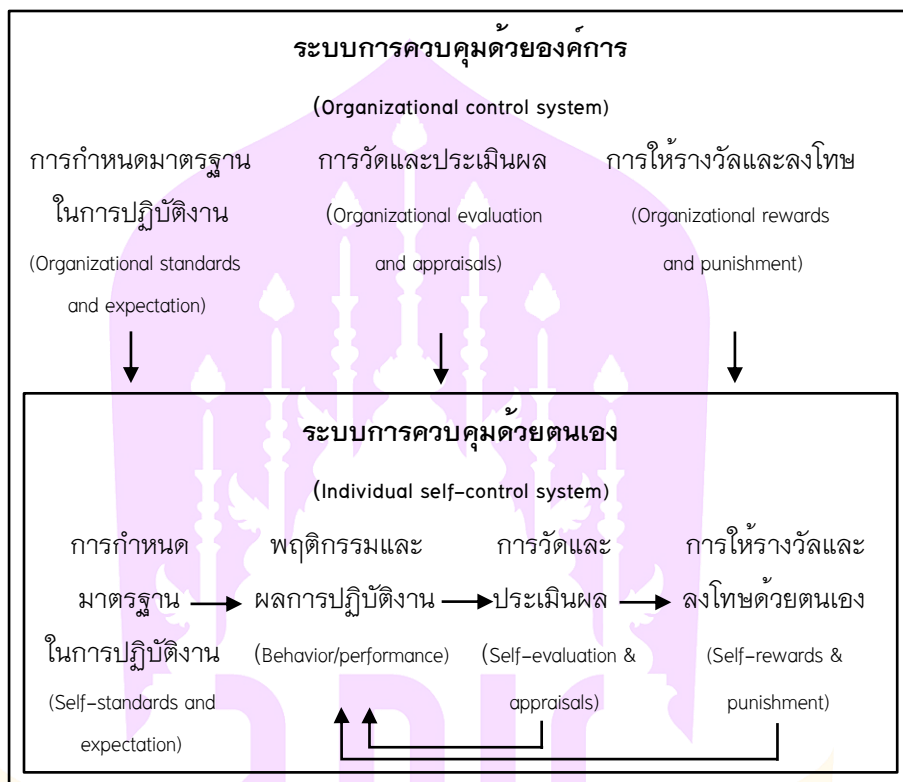
2. ขั้นที่สอง “สานสัมพันธ์” เมื่อทุกคนในทีมรู้ทิศทางแล้วว่า จะต้องรับผิดชอบอะไรหน้าที่ต่อไปของผู้นำ คือการสนับสนุนให้แต่ละคนในทีมทำความรู้จักกันและกันให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะช่วยให้สัมพันธภาพภายในกลุ่มเข้มแข็ง มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

3. ขั้นที่สาม “สร้างพันธะผูกพัน” ผู้นำจะต้องเน้นให้สมาชิกทุกคนภายในทีมเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันให้ดีที่สุด โดยการแบ่งปันความรับผิดชอบ และพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่ต้องทำร่วมกันว่าต้องการทำอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4. ขั้นที่สี่ “แนะนำและทำให้ดู” ผู้นำต้องทำหน้าที่เหมือนมัคคุเทศก์ และเป็นเหมือนโค้ชให้กับทุกคนในทีมพาไปทำให้ดู ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ทุกคนในทีมเกิดความมั่นใจในการเริ่มต้นคิดงานเหล่านั้นด้วยทีมของเขาเอง เมื่อผู้นำนำครบทั้งสี่ขั้นตอนนี้แล้วผลที่เห็นได้คือจะเกิดทีมงานที่มีวิฤติภาวะและเมื่อทีมงานมีวิฤติภาวะแล้วการขับเคลื่อนงานขององค์กรราบรื่นขึ้นอย่างแน่นอน

ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims) นั้น ผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นให้สามารถนำตนเองได้ (A super leadership is one who leads others to lead themselves) การนำตนเองถือเป็นการบรรลุผลสำเร็จขั้นสูงสุด (Ultimately) ของผู้นำ เนื่องจากในองค์การโดยทั่วไปบุคลากรจะถูกควบคุม กำกับโดยกฎระเบียบที่องค์การกำหนด จัดทำขึ้นมีลักษณะเป็นระบบการควบคุมโดยองค์การ (Organizational control system) โดยองค์การจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ (Standards) กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluations & Appraisals) และกำหนดระบบการให้รางวัลและการลงโทษ (Rewards & Punishment) ในฐานะของผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) จะพัฒนาผู้ตามไปสู่ระบบการควบคุมด้วยตนเอง (Individual self-control system) โดยการที่บุคลากรแต่ละคนเป็นผู้ที่สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน (Self-standards) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติ (Behavior performance)

การวัดผลและประเมินผลด้วยตนเอง (Self-evaluation & Appraisals) และการให้รางวัลหรือลงโทษตนเอง (Self-rewards & Punishment) กระบวนการดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังภาพ 8 (พิชัย ลี้มเฉลิม, 2560, หน้า 24)



ภาพ 8 ระบบการควบคุมด้วยองค์การและการควบคุมด้วยตนเอง
ที่มา (Manz & Sims, 1989, p.7; อ้างอิงใน พิชัย ลี้มเฉลิม, 2560, หน้า 25)

การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์การที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมักจะพบปัญหา อุปสรรคด้านความกลัวการเปลี่ยนแปลง เช่น ความกังวลเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของตนต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความวิตกกังวลผลการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นกับตนเอง เช่น ความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย เป็นต้น เพื่อเป็นการลดแรงต้านจากกรณีเหล่านี้ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims) ได้แนะนำวิธีการเฉพาะที่ใช้ในการสร้างหรือเปลี่ยนกรอบความคิดของบุคคลไปสู่แนวทางใหม่ที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) การไม่มีสมมติฐานหรือความเชื่อเชิงทำลาย (No destructive beliefs and assumptions) 2) การมองและพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับตัวเอง (Positive self-talk) 3) การมองเห็นด้วยวิธีการให้เกิดความมีประสิทธิภาพ (Visualization of effective performance)

ผู้นำและบุคคลทั่วไปสามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้ด้วยตนเอง โดยการเสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมของตนเอง ได้ดังนี้

1. ค้นหาให้พบและหาทางปรับปรุงสมมติฐานหรือความเชื่อเชิงทำลายที่ตนมี (Identification and replacement of destructive and assumptions) การค้นหาจุดอ่อนด้านความคิดเชิงลบของตน แล้วแทนที่ด้วยมุมมองหรือทัศนคติใหม่ที่เป็นแง่บวกนับว่ามีความสำคัญ ตัวอย่างเช่น บุคลากรอาจตีความหมายจากพฤติกรรมของหัวหน้าที่วิจารณ์การทำงานของตนว่า หัวหน้าไม่ชอบตนเป็นมุมมองแบบลบ สามารถเปลี่ยนเป็นมุมมองใหม่ให้มีลักษณะที่สร้างสรรค์ทางบวกว่าการที่หัวหน้าพูดเช่นนั้น เพราะพยายามช่วยให้ตนสร้างผลงานได้สูงขึ้น เป็นต้น

2. ใช้วิธีการพูดเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับตนเอง (Positive and constructive self-talk) ความคิดด้านลบ สามารถเปลี่ยนเป็นบวกได้ด้วยคำพูดที่สร้างสรรค์ของตนเอง ตัวอย่างเช่น แทนที่จะพูดว่า “ความสามารถในการพูดของผมแย่มากที่จะนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหาร” เปลี่ยนใหม่เป็น “เพื่อให้การนำเสนอรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหารเกิดความประทับใจ ผมจะปรับปรุงการพูดของผมและจะเริ่มฝึกคืนนี้ครับ”

3. สร้างความสามารถในการมองเห็นวิธีการต่างๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Visualization of methods for effective performance) การชอบสร้างจินตนาการและการไม่ละความพยายามในการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นหลายทาง ส่วนความสามารถสร้างมุมมองเองที่ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการยอมรับในความสามารถและความมีประสิทธิภาพของตน

พฤติกรรมเบื้องต้นทั้งสามประการที่กล่าวมา เป็นการเริ่มเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในตนเองของบุคคล เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นหรือการรับรู้ต่อตนเองในเชิงบวก ย่อมเป็นการจุดประกายไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ สามารถที่จะเอาชนะความรู้สึกกลัวการเปลี่ยนแปลงไปได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลเริ่มมีคุณลักษณะที่จะบริหารจัดการตนเองได้ (Self-management) ความสามารถในการบริหารตนเองของบุคคลนั้น จึงทำให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า เป็นผู้นำตนเอง (Self-leadership)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มี 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2. ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาทำงาน 7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader) ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม การศึกษาพฤติกรรมของตนเอง การสังเกตด้วยตนเอง การเก็บข้อมูลพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงที่ดี การค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้เป็นผู้ทำได้ การแนะนำกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำ การแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น กระจายอำนาจให้บุคลากรได้ทำงานและรับผิดชอบอย่างเต็มที่ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มความรับผิดชอบในงานที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความสามารถควบคุมตนเอง การกล้าตัดสินใจ การกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-leadership) ประกอบด้วย การมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ การตั้งเป้าหมายจากผู้นำในสิ่งที่ตั้งรวมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในหน่วยงานและสาธารณชน เช่น การเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) ประกอบด้วย มีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง สร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน การสร้างความคาดหวังความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากร

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive thought Patterns) ประกอบด้วย การกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ การสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร การกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ตระหนักถึงปัญหา การแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ การกระตุ้นให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์

คิด การกำหนดโครงการใหม่ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในองค์การ มีความละเอียดรอบคอบ มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้หลากหลาย การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ การเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ การตัดสินใจเลือกที่ดีที่สุด

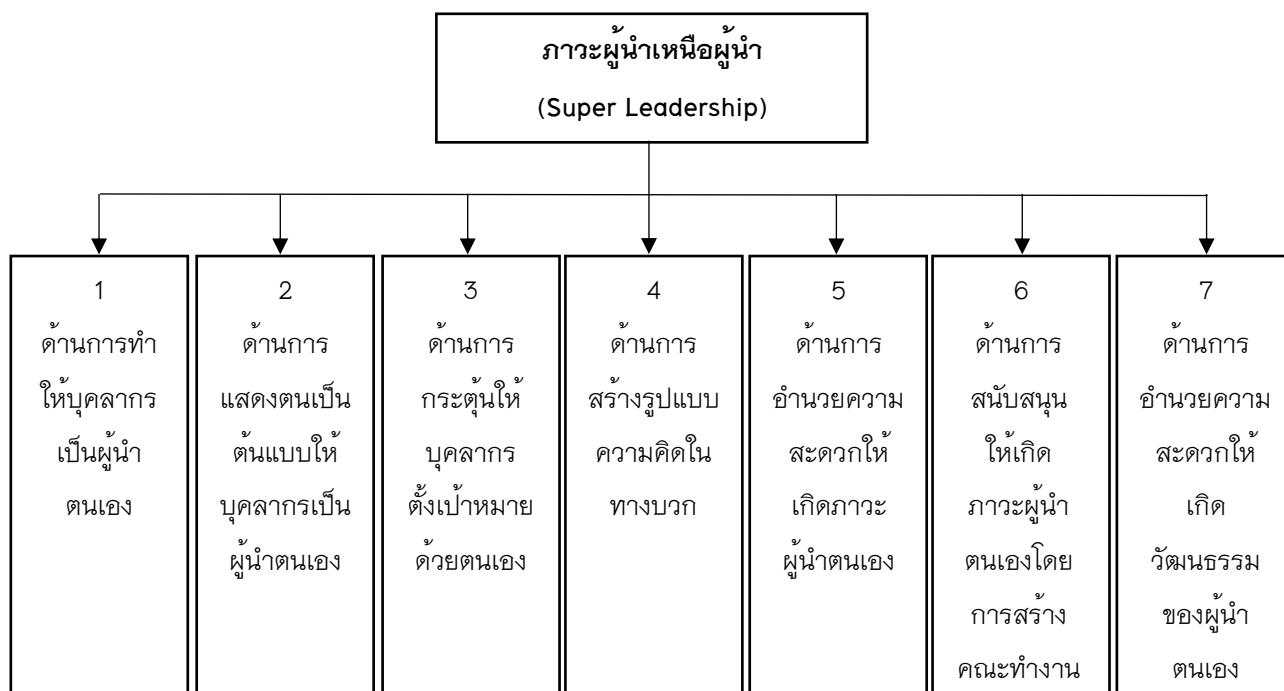
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand) ประกอบด้วย การมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสูงหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนางานตามความต้องการและความสนใจ การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ การให้บุคลากรจัดการบริหารตนเอง การสร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มีความคิดปะในการดำเนินหรือติชมบุคลากร การมีส่วนร่วมกับบุคลากรในการพัฒนาอุปกรณ์บรรลุเป้าหมาย การให้รางวัลแก่บุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ การอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร การให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัลยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี มีความยุติธรรมเท่าเทียมต่อบุคลากร ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร การให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในอาชีพ และชี้แนะวิธีการใหม่แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ การสนับสนุนให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ การยอมรับนับถือเมื่อบุคคลทำงานประสบความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้เชิงมิตรภาพ สวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพพลานามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน (Promote Self-leadership through Teamwork) ประกอบด้วย การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน การสร้างคณะทำงาน ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น การสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร การสร้างกระบวนการกลุ่ม การสร้างทีมงาน การสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือน่าสนใจ การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิดร่วมปฏิบัติร่วมประเมินผลพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย การสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือระหว่างกัน

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership Culture) ประกอบด้วย การสร้างความพึงพอใจ การสร้างความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ การสร้างการมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาหน่วยงาน การกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การอำนวยความสะดวก สะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม การเป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สามารถอธิบายได้ดังภาพ 9



ภาพ 9 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น Needs Assessment ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

Kaufman (1981; อ้างอิงใน รัฐติกรณ์ อาจะสมิต, 2563, หน้า 35–36) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึงกระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมเต็มหรือขจัดออก

Kaufman and Englist (1981, p. 8; อ้างอิงใน ดวงใจ กฤดากร, 2545, หน้า 14) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่เป็นทางการซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการและจัดวางช่องว่างเหล่านี้ตามลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหา

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินงานและแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบจากความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ควรพัฒนาหรือสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินการก่อนสิ่งอื่นตามลำดับ

4.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นวิธีการที่มีความสำคัญเนื่องจาก ทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเพื่อวางแผนทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นต่อวางแผนหรือการพัฒนาองค์กรไว้ว่า การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มที่การประเมินเข้าใจสถานการณ์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือ ที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ถึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข โดยเริ่มจากกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทางกิจกรรมการวางแผนและพัฒนาองค์กรจึงมีสองส่วนคือ กิจกรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กิจกรรมส่วนแรก คือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นและกำหนดวิธีการดำเนินงานให้

บรรลุเป้าหมายซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมส่วนที่สอง คือ การบริหารจัดการ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนงาน การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลซึ่งสภาพที่ควรจะเป็นนำมา กำหนดเป้าหมายการทำงานและทางเลือกที่กำหนดได้จากการวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็นจะถูกนำมาใช้ในขั้นตอนการวางแผนการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและพัฒนาองค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

Witkin & Altschuld (1995; อ้างอิงใน ลีดิกรณ อัจจะสมิต, 2563, หน้า 37-38) ได้กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุง โปรแกรมการบริหารโครงสร้างขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นหรือการผสมผสานด้านเหล่านี้เข้าด้วยกัน การประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการ กำหนดว่า จะจัดสรรเงิน บุคลากร อุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงานทำให้การพัฒนา กิจกรรมหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญ เกี่ยวกับการวางแผนขององค์กร โดยเป็นการสร้างสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ การวางแผนการดำเนินงาน รวมไปถึงการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้บริบทและสภาพที่เป็นจริงของหน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนตามหลักคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้จำแนกกระบวนการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be) 2) การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์จริงในปัจจุบัน (what is) 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่คาดหวังจริง และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) 4) วิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และ

จัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs solution)

McKillip (1987; อ้างอิงใน ฐิติกรณ อัจจะสมิต, 2563, หน้า 38) ได้กล่าวถึง การดำเนินงานในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ 3) การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น 4) การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ 5) การเผยแพร่ ผลการประเมินความต้องการจำเป็น โดยขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นของ McKillip เน้นการกำหนดกลุ่มผู้ใช้ผลและลักษณะการใช้ผลการประเมิน ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในกระบวนการ การให้ความสำคัญกับการกำหนดความต้องการจำเป็นที่มีการบรรยายสภาพของปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นวิธีการที่เน้นงานบริการทางสังคมเป็นหลักสำคัญ

Rouda (1995; อ้างอิงใน ฐิติกรณ อัจจะสมิต, 2563, หน้า 39) ได้เสนอขั้นตอนความต้องการจำเป็นในการอบรม โดยแบ่งขั้นตอนการทำประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ความแตกต่าง (Perform a "gap" analysis) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรก จะเป็นการสำรวจสถานการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจระหว่างสถานการณ์ที่พึงประสงค์ในปัจจุบันกับสถานการณ์ที่คาดหวังไว้ ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสิ่งที่พึงประสงค์ปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังไว้เอง จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการ 2) การระบุจัดลำดับความสำคัญ (identify priorities and importance) จากขั้นตอนแรกผู้วิจัยจะได้รายการของความต้องการจำเป็นที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น โดยพิจารณาความสำคัญของปัญหาของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น แล้วเลือกประเด็นที่เมื่อแก้ไขแล้ว จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ 3) การระบุสาเหตุของปัญหา (identify causes of performance problems and/or opportunities) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยต้องระบุเฉพาะเจาะจงลงไปว่าความต้องการจำเป็นที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นั้น มีสาเหตุมาจากอะไร เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป 4) การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และโอกาสในการก้าวหน้า (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการปฏิบัติต่อไป

Witkin & Altschuld (1995; อ้างอิงใน ฐิติกรณ อัจจะสมิต, 2563, หน้า 39-40) ได้เสนอแผน 3 ระยะ สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น โดยกล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ โดยมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย การระบุความต้องการจำเป็น (need identification) การวิเคราะห์ความ

ต้องการจำเป็น (need analysis) และการประเมินความต้องการจำเป็น (need assessment) โดยระบุไว้ในโมเดลการประเมินความต้องการจำเป็นที่เรียกว่า Three-Phase Model ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจเป็นระยะที่ผู้ประเมินพิจารณาศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต ประเด็น และกำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งที่มาของข้อมูลการใช้ประโยชน์ข้อมูล และกำหนดพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน 2) ระยะที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น และ 3) ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ สิ่งสำคัญคือการจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับการดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นจริง 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs analysis) และ 3) การกำหนดวิธีการแก้ไขความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น (need solution) โดยในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกกิจกรรม

4.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสำรวจ การวิเคราะห์อนาคต การจัดลำดับความสำคัญการวิเคราะห์สาเหตุ กระบวนการกลุ่ม การวิเคราะห์ทางเลือก การวิเคราะห์หุติยมาน เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ มุ่งเสนอเนื้อหาสาระของกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นไว้ 2 วิธี ได้แก่ วิธีการสำรวจหรือการวิจัยสำรวจ (survey research) และวิธีการที่ใช้กระบวนการกลุ่ม (focus group) ซึ่งวิธีทั้งสองเป็นวิธีการเก็บรวบรวมความต้องการจำเป็นที่ปฏิบัติได้ง่าย สะดวก ประหยัด และได้ข้อมูลครบถ้วนในเวลาอันรวดเร็ว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการวิจัยที่ควรนำไปใช้ในสถานการณ์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กร เนื่องจากต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ไม่เหมาะที่จะนำไปใช้เป็นรายบุคคล (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต แต่วิธีการที่นิยมใช้ คือ การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีวิจัยที่สำคัญยิ่งวิธีหนึ่งของการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เพราะการวิจัยเชิงสำรวจ คือ การถามคำถามหรือชุดของคำถามที่ได้เตรียมไว้อย่างสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบการตอบสนองข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดี่ยว (single-response format) ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตรฐานค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว และรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุด หรือการตอบสนองคู่ (dual-response format) ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตรฐานค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น ให้ระบุสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

2. กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการที่สามารถให้คำตอบแบบองค์รวมได้ดีวิธีหนึ่ง และสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่าย ใช้เวลาไม่มาก เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มสนทนา เทคนิคสมมติฐาน เทคนิคเสียงจากภาพการประชุณาภิچارณ์ การสร้างแผนที่มโนทัศน์ เป็นต้น ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการจัดกลุ่มสนทนา (focus group technique) เป็นวิธีการที่ใช้ในกระบวนการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง

3. การจัดกลุ่มสนทนา (focus group technique) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บข้อมูล โดยการฟังและเรียนรู้จากกลุ่มผู้เข้าประชุม วิธีเก็บข้อมูลแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์ โดยการเผชิญหน้ากัน ทำให้เกิดพลวัตของกลุ่ม เพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่นออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะที่ดำเนินการ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีละเอียดลึกซึ้ง ลุ่มลึก และมีแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และ

ประหยัดเวลาการสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการแนะนำตัวของผู้ดำเนินการสนทนาและผู้เข้าร่วมการสนทนา หลังจากนั้นผู้ดำเนินการสนทนาทำการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียง ไม่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ บทบาทของผู้ดำเนินการ คือต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดความสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลางคำตอบทางลบ ทางบวก และข้อเสนอแนะ แปลความหมาย ประเด็นสำคัญ คือต้องระวังการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุความคิดเห็นที่น่าเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

4. การสัมภาษณ์ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นวิธีการหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับการใช้แบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

โดยผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นด้วยวิธีการต่างๆ จะต้องนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงทุกครั้ง

4.5 การจัดลำดับความสำคัญของต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการส่งเสริมต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น หาดด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่พึงประสงค์เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) โดยมีสูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D) / D$$

โดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พิจารณาตามค่า PNI_{modified} หากค่า PNI_{modified} ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

5.1 สภาพบริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นหนึ่งในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดลพบุรี สำนักงานตั้งอยู่ระหว่างวัดเขาบัลลังก์ (วัดสิริโสภณวนาราม) และสถานีบริการน้ำมัน ปตท. เลขที่ 8/1 หมู่ 1 ตำบลชัยนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี 15130 อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางรถยนต์สายพหลโยธิน (ทางหลวงหมายเลข 1) แยกเข้าถนนสายสระบุรี - หล่มสัก (ทางหลวงหมายเลข 21) ตรงบริเวณทางแยกพุดแค จังหวัดสระบุรี ระยะทางจากกรุงเทพมหานคร ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รวม 185 กิโลเมตร รับผิดชอบดูแล 7 อำเภอ คือ อำเภอชัยบาดาล อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอท่าหลวง อำเภอลำสนธิ อำเภอโคกเจริญ และอำเภอสระโบสถ์ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 136 โรงเรียน โดยในปีพุทธศักราช 2563 จังหวัดลพบุรีมีประชากรทั้งหมด 755,556 คน เป็นประชากรในอำเภออำเภอชัยบาดาล จำนวน 91,338 คน อำเภอพัฒนานิคม จำนวน 68,132 คน อำเภอหนองม่วง จำนวน 33,953 คน อำเภอท่าหลวง จำนวน 29,927 คน อำเภอลำสนธิ จำนวน 27,411 คน และอำเภอสระโบสถ์ จำนวน 21,499 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมดในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 297,182 คน โดยเป็นประชากรในวัยเรียนที่มีอายุระหว่าง 3-18 ปี และศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 21,082 คน จำนวนครู 1,164 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีบุคลากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ 3 ตำแหน่ง ข้าราชการ 44 ตำแหน่ง รวม 48 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

กลยุทธ์/จุดเน้น ค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษากลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนบน 2 และแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2564 ไว้อย่างนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564)

วิสัยทัศน์

"สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่อุทิศคุณภาพและมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย"

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองใน ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างชีวิต ความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะใน ศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDG)
7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกและ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ศิลปะดนตรีกีฬาภาษา และอื่นๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความรู้มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสม

ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goal : 5G) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์/จุดเน้น

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมหลักขององค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 4 กลยุทธ์ 16 จุดเน้น ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้พร้อมบริการ

จุดเน้นที่ 1 Resort Office

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษา บริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปลอดภัย จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน (น้ำดู น้ำอยู่ น้ำเรียน) และเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นองค์กรให้พร้อมบริการ

จุดเน้นที่ 2 e – Office

สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เป็นสำนักงานที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายในการบริหารจัดการด้านเอกสาร การติดต่อสื่อสาร การตรวจสอบ และการรายงานผลข้อมูลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา

จุดเน้นที่ 3 เครือข่าย/องค์กร/หน่วยงานสร้างสรรค์โรงเรียน

โรงเรียนจะต้องมีเครือข่าย/องค์กร/หน่วยงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
โรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้งในปีการศึกษา 2564 ทุกโรงเรียน

จุดเน้นที่ 4 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนต้องดำเนินการ ให้ประชากรวัยเรียนที่อยู่ในเขตบริการทุกคน ได้เข้า
เรียนการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และรณรงค์ให้เรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้ง
สายสามัญและสายอาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพเพื่อการเรียนรู้

จุดเน้นที่ 5 KT เพื่อการเรียนรู้

เป็นการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะความเข้าใจและ
เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ในการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยไปใช้ในการ
จัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถนำวิธีการไปใช้ในการสืบค้นหาความรู้ เกิดการเรียนรู้ด้วย
ตนเองตรงกับความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย รู้เท่าทัน มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม

จุดเน้นที่ 6 พัฒนาระบวนการคิด

ครูมีการจัดการเรียนการสอนเน้นทักษะพัฒนาระบวนการคิดที่สอดคล้องกับ
พัฒนาการทางสมองเด็กในระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ออกแบบหน่วยการเรียนรู้
หรือจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการสอนที่เน้นทักษะพัฒนาระบวนการคิด
รวมถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีวิจัยเรื่องทักษะพัฒนาระบวนการคิด
สู่ห้องเรียนปีละ 1 เรื่องต่อ 1 โรงเรียน ผู้เรียนมีผลงานด้านทักษะพัฒนาระบวนการคิดจาก
การเรียนการสอน สามารถเผยแพร่ผลงานเป็นที่ประจักษ์

จุดเน้นที่ 7 พัฒนาการอ่าน การเขียน

การพัฒนากการอ่าน การเขียน เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการ
อ่านออก เขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่อง และอ่านเป็น เขียนเป็น ผู้บริหารและครูผู้สอนทุกคน
ของโรงเรียนร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนจัดกิจกรรมสร้างนิสัยรักการอ่าน รวมทั้งการ
แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้อ่านออกเขียนได้ อ่านคล่องเขียนคล่อง อ่านเป็น เขียนเป็น ด้วย
กิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องจนผู้เรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยอย่างมี
ประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 8 ห้องเรียนคุณภาพ

ห้องเรียนคุณภาพเป็นการขับเคลื่อนการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ตามแนวทางโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน คือ

1. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ครูและผู้บริหาร
2. ด้านหลักสูตรและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและการวางแผนพัฒนาตนเอง
4. ด้านการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน
5. ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากกรอบความคิดทั้ง 5 ด้าน จะส่งผลให้โรงเรียนบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ได้แก่ ห้องเรียนเป็นห้องเรียนคุณภาพที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ครูมีคุณภาพด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาทักษะผู้เรียนให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 และนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน

จุดเน้นที่ 9 5 เรื่องประเทืองปัญญา

เป็นการพัฒนาครูฯ ด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างน้อย 5 เรื่อง/ต่อปี เพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนางานให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 10 หนึ่งคน หนึ่งปี หนึ่งนวัตกรรม

เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคิดค้น แสวงหา จัดทำหรือดัดแปลงขึ้นทั้งในลักษณะของกระบวนการ เทคนิค วิธีการ สื่อ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ เช่น แบบฝึกทักษะต่าง ๆ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน แหล่งเรียนรู้ ฯลฯ ใช้เป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จุดเน้นที่ 11 ครูมืออาชีพเสมอมาของ

เสมอมาของคำ หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ประพฤติตนได้ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

จุดเน้นที่ 12 คุณธรรมนำความรู้

เป็นการจัดการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้และอยู่ดีมีสุข โดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงความร่วมมือกันของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนจัดกิจกรรมคุณธรรมนำความรู้ นำหลักธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการ

ดำเนินชีวิต และการเรียนรู้สอดแทรกในกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม 8 ประการ คือ ชยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สุภาพ สะอาด สามัคคี มีน้ำใจ ตลอดจนมีจิตสาธารณะ มีความสามัคคีกัน สันติวิธี และวิถีประชาธิปไตย ให้เป็นวิถีชีวิตของทุกคนในโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

จุดเน้นที่ 13 พัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน

เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียน โดยการเทียบเคียงหรือเทียบวัด (Bench marking) ระหว่างโรงเรียนของตน กับโรงเรียนหรือองค์กรชั้นนำอื่นๆ เพื่อพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัย และมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่เหนือกว่า

จุดเน้นที่ 14 สร้างจุดขายที่แตกต่าง

สร้างจุดขายที่แตกต่าง เป็นการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้มีจุดเด่นในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ และชุมชนเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จุดเน้นที่ 15 ดำรงคุณภาพอย่างยั่งยืน

การดำรงคุณภาพอย่างยั่งยืน เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่งมีการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น แข่งขันได้ในระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย มีกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษาที่มีการวางแผนกิจกรรมการประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพที่เป็นระบบสะท้อนถึงควมมีคุณภาพโดยสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ

จุดเน้นที่ 16 SBM (School Based Management)

การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปโรงเรียนโดยตรงให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระและคล่องตัวในการตัดสินใจการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและบริบทที่เหมาะสมของโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ค่านิยมหลักขององค์กร

“เป็นองค์กรที่มีชีวิต (Organic) พร้อมจิตเอื้ออาทร (Benevolence) มีอารมณ์คือความขยัน (Eagerness) จิตใจยึดมั่นหลักคุณธรรม (Compliance)”

ผลผลิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2564 ดังนี้

1. ผู้จบการศึกษาก่อนประถมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
3. ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
4. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
5. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ด้านคุณภาพการศึกษา

1. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4 กลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 33.62 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่มีค่าเฉลี่ย 37.99 โดยในรายวิชาภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 46.19 รองลงมาเป็นวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 32.51 คณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ย 28.34 และภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ย 27.44 เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งในภาพรวม และทุกรายวิชา

2. ผลการทดสอบทางการประเมินคุณภาพผู้เรียน (National Test) ปีการศึกษา 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 42.83 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ที่มีค่าเฉลี่ย 45.84 โดยในด้านภาษาไทย มีค่าเฉลี่ย 41.22 และด้านคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 44.44 โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทั้งในภาพรวม และทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564)

5.2 ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการตามกรอบนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ลพบุรี เขต 2 โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำหนดทิศทางและแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสอดคล้องกันในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การพัฒนาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน และมีระบบการติดตามประเมินผลและรายงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามความก้าวหน้าของโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีการดำเนินการตามแผนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับงบประมาณเพื่อบริหารจัดการสนับสนุนการดำเนินงานในส่วนของแผนงานโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการจำนวน 4 กลยุทธ์ 14 โครงการ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีภารกิจหลักในการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาและบริหารจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และได้ดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการและโครงการพิเศษตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564)

โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการเรียนผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

สถานศึกษาดำเนินโครงการนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะศตวรรษที่ 21(3Rs 8Cs) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่เทคนิควิธีการจัดและนวัตกรรมในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียนที่สอดคล้องกับแห่งศตวรรษที่ 21 (3RS 8C5) ตรงตามความต้องการและบริบทของสถานศึกษา ผลการดำเนินงานของสถานศึกษามีดังนี้

สถานศึกษากลุ่มเป้าหมายร้อยละ 100 ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ครบทั้ง 3 กิจกรรมที่กำหนด คือ 1) การพัฒนาผู้เรียนด้วยเทคนิค นวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะและทักษะศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และสามารถจัดทำคลิปวีดิทัศน์การสอน สำหรับสอนทางไกลออนไลน์ เหมาะกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 2) ร่วมประชุม สัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้โดยจัดกิจกรรมประกวดแข่งขัน นำเสนอผลงาน 3) มีการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะกับสถานการณ์โควิด 2019 เช่น นิเทศทางออนไลน์ Zoom line Facebook live 4) ร้อยละ 100 ครูและนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายจัดกิจกรรมประกวดแข่งขันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ในระดับสถานศึกษา และร่วมประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนิเทศทางไกลออนไลน์ ด้วย zoom

โครงการยกระดับผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2563

สถานศึกษาจัดทำโครงการนี้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการด้วยกระบวนการ PLC เพื่อยกระดับผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2563 คณิตศาสตร์ให้สูงขึ้น ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC ของสมาชิกชมรมครูคณิตศาสตร์ จำนวน 150 คน ทบทวนร่างระเบียบชมรมครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชมรมครูคณิตศาสตร์ การวิเคราะห์ Test blue Print กับ ข้อสอบ O-NET และรวบรวมข้อสอบของปีที่ผ่านมาของชั้น ป.3, ป.6 และ ม.3 ทำให้ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม NEW DLTV

สถานศึกษาจัดทำโครงการนี้เพื่อแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น และปัญหาขาดครูบางรายวิชา และสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือให้แก่โรงเรียนในสังกัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม ตามบริบทของโรงเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน เพื่อนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยการถอดบทเรียน และคัดเลือก แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (NEW DLTV) ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

1. สถานศึกษาใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการทำงานอุปกรณ์ทางไกล ได้เข้าถึงเทคโนโลยี และสื่อผ่านดาวเทียม (DLTV) ในการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

2. ออกนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานการสอนด้วยเทคโนโลยีทางไกลผ่านดาวเทียม (NEW DLTV) มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพิ่มขึ้น ร้อยละ 50 จากบุคลากรกลุ่ม DLICT และศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ

3. สถานศึกษาจำนวน 10 โรงเรียน ผ่านการคัดเลือกกิจกรรมการประกวดโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อประกาศ ยกย่องเชิดชูเกียรติ โรงเรียนผ่านการคัดเลือก ปัญหา อุปสรรค

1. ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความขาดแคลนเป็นอย่างมาก ทำให้มีความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ห้องเรียน ซึ่งในบางโรงเรียนต้องทั้งห้องเรียนให้นักเรียนเรียนด้วยตนเองผ่านครุตู้ หรือผ่านการเรียนการสอนด้วย DLTV

2. ครุภัณฑ์ที่ใช้จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีความล้าสมัย ขาดคุณภาพไม่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ได้แก่ ทีวี ซึ่งเป็นทีวีที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ปี 2558 เป็นทีวีขนาดเล็กไม่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน

โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2564

สถานศึกษาจัดทำโครงการนี้เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถ ใช้ชีวิตให้รอดพ้นจากสภาวะวิกฤตต่างๆ ได้อย่างปลอดภัย เพื่อสร้างกระบวนการขับเคลื่อนและพัฒนาางระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาในสังกัด ให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนพร้อมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็ง ในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและความรู้ด้านจิตวิทยาเบื้องต้นในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

1. จัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน และส่งเสริมสถานศึกษาเยี่ยมบ้านนักเรียน ครบร้อยละ 100 และคัดกรองนักเรียนตามแนวทางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบถ้วน นักเรียนได้รับการช่วยเหลือร้อยละ 100

2. การคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปี 2564 ระดับภูมิภาคจำนวน 2 โรงเรียนได้แก่

- 1) ประเภทโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก เกียรติบัตรระดับทอง โรงเรียนวัดโพธิ์งาม
- 2) ประเภทโรงเรียนระดับประถมศึกษาขนาดกลาง เกียรติบัตรระดับเงิน โรงเรียนอนบาลลำนารายณ์

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามโครงการแบบปกติได้ ประกอบกับสถานศึกษาในสังกัดต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนจาก On Site เป็น On Hand, Online, On Demand, On-Air

2. การจัดการเรียนการสอนของครูต้องมีการปรับเปลี่ยน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนแบบ Online ผ่านโซเชียลมีเดีย และนักเรียนใน

พื้นที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือ สัญญาณอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมประชุม อบรม เป็นแบบการประชุม/อบรมทางไกล(ออนไลน์) พบปัญหาด้าน อุปกรณ์สื่อสารของครูผู้เข้าร่วมอบรม และการสื่อสารสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ทำให้การรายงาน หรือการรับฟังการบรรยายการอบรมบางช่วงไม่ชัดเจน

4. การวัดและประเมินผลการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ครูใช้เทคนิคในการออกแบบกิจกรรมร่วมกับการสังเกตพฤติกรรมเพื่อประเมินว่าผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะตาม 3R8CS แต่ด้วยการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ ทำให้ยากต่อการประเมินการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในเชิงคุณภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

กิจจา กลสิกรรม (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ตามแนวของ Manz and Sims สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (X) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบค่าที (T-test) ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีถึง ป.บัณฑิต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเหนือผู้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี โดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 4) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเหนือผู้มากกว่าผู้นำสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีพฤติกรรมการบริหารมากที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาเท่ากันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการ

บริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน 4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เทพรัตน์ ศรีศรุกราม (2562) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการครู จำนวน 346 คน ได้มาจากการได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกนแล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และแบบคำถามปลายเปิด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสการทำงานที่ทำหายความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนาตนเองได้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม ประสบการณ์การสอน วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 37 ถึง .86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least-significant different) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอนวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้ครูผู้สอน จำนวน 159 คน ปีการศึกษา 2558 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการทำงานให้ ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยสร้างทีมทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .41-.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้าน การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการให้รางวัล และตำหนิทางสร้างสรรค์ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้ผู้ตามเป็น ผู้นำตนเอง ด้านการทำงานให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยสร้างทีมทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้าน การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง ส่วนรายคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุการปฏิบัติงาน และขนาด สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรทางการศึกษาอำเภอบางละมุง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบที (t-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ

บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันทนา วัฒนากฤติ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มตัวเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 386 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 85 ข้อ ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Manz and Sims ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .30–.81 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ .94 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27–.80 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤติยา มามีชัย (2560) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.32 -0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายข้อ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำกระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น โดยทำให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้ เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม และเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านบริหารให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

เมษา นวลศรี (2550) ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นตัวแทนชุมชนของโรงเรียนจำนวน 456 คน และตัวแทนของโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 454 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถาม และ แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน และ ใช้ดัชนี PNI_{modified} ใน

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย 1) ปัจจุบันชุมชนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนการควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) ชุมชนมีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขั้นตอนของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือการประเมินคุณภาพการศึกษา และการควบคุมคุณภาพการศึกษาตามลำดับ 3 สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนสูงสุด คือ การขาดความตระหนักและขาดความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา 4) แนวทางในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างความตระหนักและการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ชุมชน นอกจากนี้ยังมีแนวทางอื่น ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเปิดโอกาสของโรงเรียนเพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ฝ่ายวาริ ประภาสะวัต (2555) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพจริงและความต้องการจำเป็นของผู้ดูแลเด็ก 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ดูแลเด็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 450 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (Paired-Samples T-test) และ จัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ผลการวิจัย 1) สภาพจริงของการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 โดยด้านที่สูงที่สุด คือ การจัดระบบข้อมูล รองลงมาคือ การแปลข้อมูล การนำผลการประเมินไปใช้ และการวางแผน ตามลำดับ 2) ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ดูแลเด็กมีความต้องการจำเป็นด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ในด้านการวางแผนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดระบบข้อมูล การแปลข้อมูล และการนำผลการประเมินไปใช้ตามลำดับ

ปณิตดา ชัยพระคุณ (2555) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม และศึกษาแนว

ทางการส่งเสริมในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม จำนวน 86 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 6 คน บัณฑิต จำนวน 6 คน และ นักศึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน แบบสอบถาม และประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์เมทริกซ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย 1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรมมีสภาพที่เป็นอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของการต้องการจำเป็นในภาพรวมมีค่า 0.27 โดยด้านการศึกษากาทอลิกมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านสื่อมวลชน และด้านการอภิบาลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ 2) แนวทางในการส่งเสริมฝึกปฏิบัติงานอภิบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม ประกอบด้วย ควรส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะ การสอนควรเพิ่มเติมความรู้ด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องเยาวชน ควรเสริมสร้างให้มีจิตสำนึกและค่านิยมที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ สามารถบริหารจัดการ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแพร่ธรรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ควรจูงใจ ชี้นำ ให้มีการแสวงหาความรู้และมีการสร้างเครือข่ายทางสังคม ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการช่วยเหลือสังคม ควรเน้นที่จิตตารมณ์และการปฏิบัติให้มาก และเสริมความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการอภิบาลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ ควรสร้างจิตตารมณ์ แรงจูงใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการเทศน์และ ให้เวลากับการเตรียมการเทศน์ ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและเสริมสร้างความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการศึกษากาทอลิก

วชิรตล คำศิริรักษ์ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น ในการบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล จำนวน 1,426 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริง การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ทั้ง 6 มิติ อยู่ในระดับมาก ทุกมิติ และสภาพที่คาดหวัง การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ทั้ง 6 มิติ อยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกมิติ โดยภาพรวม สภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับมาก และ สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยภาพรวม 6 มิติ สูงสุด 3 อันดับ คือ 1) มิติที่ 4 สวัสดิภาพและการคุ้มครอง 2) มิติที่ 6 การบริหารการเงิน และ 3) มิติที่ 1 ความปลอดภัยจากการลดการแพร่เชื้อโรค (PNI = 0.20, 0.19 และ 0.18 ตามลำดับ) หมายความว่า มิติการบริหาร ดังกล่าวมีปัญหาต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนา 3) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล รายข้อ สูงสุด 5 อันดับ คือ 1) นักเรียนแกนนำด้านสุขภาพ จิตอาสา เป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือดูแลสุขภาพเพื่อนนักเรียนด้วยกันหรือดูแลรุ่นน้อง 2) จัดการความสะอาดบนรถรับ-ส่ง นักเรียน เว้นระยะห่างบุคคล จัดที่นั่งบนรถหรือมีสัญลักษณ์จุดตำแหน่งชัดเจน (กรณีรถรับส่งนักเรียน) 3) ห้องพยาบาลหรือพื้นที่สำหรับแยกผู้มีอาการเสี่ยงทางระบบทางเดินหายใจ 4) เตรียมแนวปฏิบัติด้านการจัดการความเครียดครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 5) จัดหาบุคลากรเพิ่มเติมในการดูแลนักเรียนและการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา (PNI = 0.32, 0.26, 0.25, 0.24, และ 0.23 ตามลำดับ) หมายความว่า ประเด็นดังกล่าวมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริม

ศรินภัทร์ โพธิศรีมาตร (2558) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู 3) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI modified ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูในแต่ละขั้นตอน พบว่า ไม่มีขั้นตอนใดเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน 2) สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูในแต่ละขั้นตอน พบว่า 1) ขั้นตอนการกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัยและแผนการแก้ไข เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญสูงสุด คือครูไม่สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เป็นรายบุคคล เนื่องจาก นักเรียนในความรับผิดชอบมีจำนวนมาก 2) ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญสูงสุด คือ ภาระงานประจำของครูมีมาก 3) ขั้นตอนการสังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญสูงสุด คือ ครูไม่มีเวลาที่จะติดตามผลการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และ 4) ขั้นตอนการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงาน เมื่อเรียงตามลำดับความสำคัญสูงสุด คือ ครูไม่สามารถนัดหมายเพื่อนครูเข้ารับฟังผลการดำเนินงานวิจัย 3) แนวทางการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูต้องการมากที่สุด คือ การมี ตัวอย่างงานวิจัยให้ศึกษา และวิทยากรหรือหน่วยงานที่ครูต้องการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมากที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียนทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน

ศิริพร อัจฉา (2557) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูผู้สอนทั้ง 8 กลุ่มสาระโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) จำนวน 144 คน และโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือครูผู้สอน 6 อำเภอ อำเภอละ 1 คน รวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรีสมรรถนะที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($=4.742$, S.D. $=0.452$) ส่วนระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($=4.156$, S.D. $=0.625$) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีค่าเท่ากับ 0.141 หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่าครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรีมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาเป็นอันดับแรก ($=0.265$) รองลงมาคือสมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล ($=0.233$) และสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ($=0.228$) ส่วนสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองเป็นลำดับสุดท้าย ($=0.059$) 2) การเปรียบเทียบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรีในสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นพบว่า 1) จำแนกตามเพศในภาพรวมพบว่า ครูเพศหญิงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศชาย (0.059) มากที่สุดในสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จำแนกตามอายุโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด (0.200) ในสมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล 3) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด (0.158) ในสมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา 4) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด (0.157) ในสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของครู พบว่า ครูขาดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะ ขาดประสบการณ์ในการสอน ขาดความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยีและในวิชาที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอหรือมีจำกัด การแข่งขันทางการศึกษาทำให้ครูเกิดความเครียด รวมไปถึงความไม่พร้อมของผู้เรียน มีภาระงานอื่นๆที่นอกเหนือจากภาระงานสอนและการดูแลผู้เรียน ผู้ปกครองไม่สนับสนุนการทำงาน of ครู การบริหารจัดการหรือการทำงานไม่มีความเป็นระบบและขาดการวางแผน

ดวงใจ กฤตากร (2545) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หลังรับการประเมินภายนอกสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินการด้านประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หลังการได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) การวิจัยนี้ใช้วิธีการสำรวจในการเก็บข้อมูล โดยศึกษาจากกลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 301 คน รวม 12 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดตามขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้โดยวิธี Modified Priority Needs Index(PNI_{Modified}) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การจัดให้มีบุคลากรแกนนำ/วิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน (2) การให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง (3) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านการแต่งตั้งกรรมการที่รับผิดชอบเรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน (2) การร่วมคิดร่วมทำของผู้บริหารในการประกันคุณภาพภายใน (3) การให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน 2) ความต้องการจำเป็นในขั้นการดำเนินการ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Plan) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลก่อนการวางแผน (2) การให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งจากบุคลากรในสถานศึกษาและจากผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการกำหนดเป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษาที่เป็นความต้องการร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (3) การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษาเพื่อการพัฒนา และการกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย/มาตรฐานการศึกษา ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ (2) การจัดวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้การนิเทศระหว่างดำเนินการด้านต่าง ๆ (3) การกำกับ

ติดตามทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด/ฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล (Check) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การทดลองใช้เครื่องมือเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนการนำไปใช้จริงและการหลอมรวมเครื่องมือให้สามารถวัดสิ่งที่เกี่ยวข้องกันได้ด้วยเครื่องมือชุดเดียวกัน (2) การให้ผู้ที่รับผิดชอบร่วมกัน กำหนดรูปแบบ/วิธีการ ในการวิเคราะห์และการสรุปผลข้อมูลของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกัน (3) การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งระดับ รายบุคคล ระดับห้องเรียนและภาพรวมของสถานศึกษา ด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (Action) เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขก่อนการวางแผนในระยะต่อไป (2) การนำผลการประเมินมาพัฒนาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ได้สะดวกและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ (3) การนำเสนอผลการประเมินต่อบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลไปใช้พัฒนางานของตนเองและปรับปรุงแผนการทำงานในทุกระดับของโรงเรียน 3) ความต้องการจำเป็นในชั้นการรายงาน ประกอบด้วย การจัดทำรายงานประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เรียงจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ (1) การเขียนรายงานประเมินตนเอง/รายงานประจำปีโดยสรุป เพื่อเผยแพร่ให้กับกลุ่มผู้ปกครองและชุมชน (2) การรวบรวมผลการดำเนินงาน ผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จำแนกตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการเขียนรายงานประเมินตนเอง/รายงานประจำปี (3) การจัดให้ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นผู้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง/รายงานประจำปี

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยนำองค์ความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้นำ และภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 7 ด้าน ตามแนวคิดของแมนและซิมส์ การประเมินความต้องการจำเป็น ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและการประเมินความต้องการจำเป็น มาใช้ในการดำเนินการวิจัยความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นจากการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จัดลำดับความสำคัญเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 136 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งหมด 1,195 คน

กลุ่มตัวอย่าง

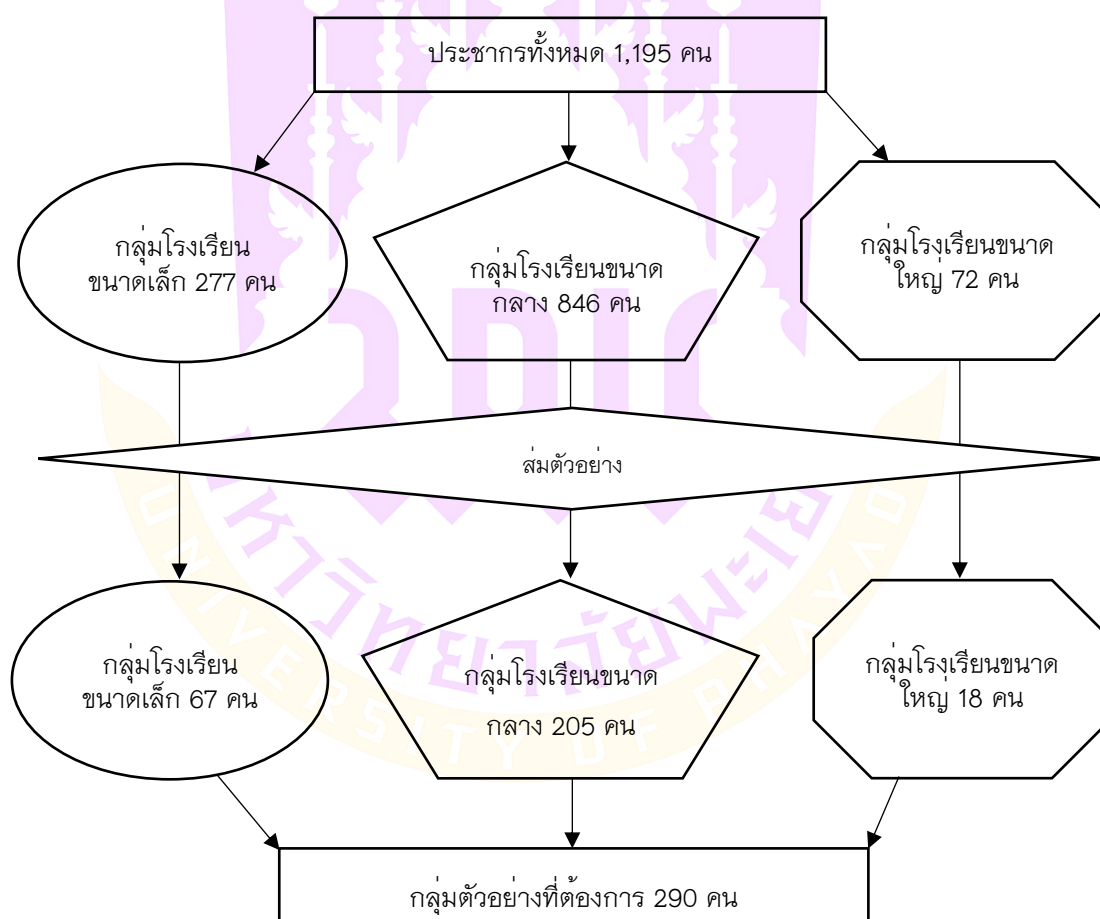
การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 290 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นตามสัดส่วนด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูในสถานศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	72	277	67
กลาง	62	846	205
ใหญ่	2	72	18
รวม	136	1,195	290

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2564)

โดยสามารถอธิบายขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างได้ ตามภาพ 10



ภาพ 10 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 90-95) จำนวน 40 ข้อ โดยใช้รูปแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) แต่ละข้อประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของผู้นำเหนือผู้นำ โดยในแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

การกำหนดช่วงคะแนน ระดับสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการประเมินความต้องการจำเป็น

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1967) โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ในแต่ละข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ช่วงคะแนนดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| คะแนน 5 หมายถึง | ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนน 4 หมายถึง | ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก |
| คะแนน 3 หมายถึง | ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนน 2 หมายถึง | ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนน 1 หมายถึง | ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่างตามโครงสร้างเนื้อหา และคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำคะแนนไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) โดยใช้สูตร (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557)

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

เมื่อ IOC	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ΣR	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน
N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนด โดยการพิจารณาดัชนีความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อ ถ้า IOC มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามข้อนั้นใช้ได้ ถ้าคำถามข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าคำถามข้อนั้นวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมธีราช, 2557)

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนโรงเรียนชัยบาดาลวิทยา จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาหาคุณภาพเครื่องมือโดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.985 และสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.983 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น สามารถนำเครื่องมือไปใช้ได้

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยติดต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามที่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form

4. หลังจากเริ่มเก็บข้อมูลผ่านไป 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการติดตามผลการตอบกลับตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวน 290 ฉบับ จึงปิดการรับคำตอบและสรุปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลและบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความต้องการจำเป็นและข้อเสนอแนะนำไปใช้ในการกำหนดประเด็นแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. หลังจากดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำฉบับที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน ตำแหน่ง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวัง โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งด้านสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เกณฑ์ใน

การแปลความค่าคะแนนกำหนดเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ (Best & Kahn, 2006, pp. 246–250) ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การระบุความต้องการจำเป็น (need identification) และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ที่วิเคราะห์ค่า Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ด้วยสูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI = ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I = ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (Importance) ในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

D = ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (Degree of success) ในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้งนี้ในการจัดลำดับความความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมินค่า PNI_{modified} ที่มีค่า

ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ใช้การเรียงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน พบข้อมูลสถานภาพทั่วไป ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน ตำแหน่ง/ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

(n=290)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	29.66
หญิง	204	70.34
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	72	24.83
30-40 ปี	115	39.66
41-50 ปี	57	19.66
50 ปีขึ้นไป	46	15.86
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	208	71.72
ปริญญาโท	82	28.28
4. ประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน		
1-3 ปี	67	23.10
4-6 ปี	79	27.24
7-9 ปี	24	8.28
10 ปีขึ้นไป	120	41.38
5. ตำแหน่ง/ความรับผิดชอบในปัจจุบัน		
ครูผู้สอน/ครูประจำชั้น	245	84.48
หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ	11	3.79
หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ	13	4.48
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	7	2.41
หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป	14	4.83

จากตาราง 3 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.34 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 39.66 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี

ร้อยละ 71.72 มีประสบการณ์การเป็นครูผู้สอน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.38 และมีตำแหน่งครูผู้สอน/ครูประจำชั้น ร้อยละ 84.48

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยพิจารณา 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ตาราง 4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความถี่ของการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ
 การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	S.D.					
1	การทำใ้บุคคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.63	0.59	1	4.85	0.36	มากที่สุด	7	0.337	6
2	การแสดงตนเป็นต้นแบบใ้บุคคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.62	0.64	2	4.88	0.33	มากที่สุด	4	0.349	5
3	การกระตุ้นใ้บุคคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.60	0.66	5	4.87	0.34	มากที่สุด	5	0.351	4
4	การสร้างรูปแบบความคิดใ้ทางบวก	3.61	0.64	4	4.87	0.33	มากที่สุด	6	0.349	5
5	การอำนวยความสะดวกใ้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	3.57	0.69	7	4.92	0.28	มากที่สุด	1	0.377	1
6	การสนับสนุนใ้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน	3.58	0.67	6	4.89	0.32	มากที่สุด	3	0.366	2
7	การอำนวยความสะดวกใ้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	3.61	0.66	3	4.90	0.30	มากที่สุด	2	0.357	3
เฉลี่ย		3.60	0.65	-	4.88	0.32	มากที่สุด	-	0.355	-

จากตาราง 4 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.69)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.355$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.377$) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.366$) ส่วนความต้องการจำเป็นที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$)

ตาราง 5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้อของการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามการทำใหญ่คณาจารย์เป็นผู้นำตนเอง

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI ^{modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์ในการทำงานช่วงสถานการณ์ระบาด COVID-19	3.54	0.64	7	มากที่สุด	0.358	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการทำ กิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างกันไปจากสถานการณ์เดิม	3.65	0.58	4	มากที่สุด	0.331	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าตัดสินใจในการ ทำงานด้วยตนเอง	3.56	0.64	6	มากที่สุด	0.356	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตาม บทบาทหน้าที่ของตน	3.68	0.57	1	มากที่สุด	0.326	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตาม ความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ	3.64	0.58	5	มากที่สุด	0.336	3

ตาราง 5 (ต่อ)

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ			
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}			S.D.	ลำดับ	
6	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาส่งเสริมการทำงานของคุณครูให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.66	0.57	3	4.86	0.36	3	0.328	5	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษากระตุนการทำงานของคุณครูให้ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.68	0.55	2	4.88	0.33	1	0.324	7	
เฉลี่ย		3.63	0.59	-	4.85	0.36	มากที่สุด	-	0.337	-

จากตาราง 5 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วงสถานการณ์ระบาด COVID-19 ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.64)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วงสถานการณ์ระบาด COVID-19 ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.42)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.337$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วงสถานการณ์ระบาด COVID-19 ($PNI_{\text{modified}} = 0.358$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.356$) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.324$)

ตาราง 6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความถี่ของการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ				
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ลำดับ			\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีใน การเป็นผู้นำตนเอง	3.58	0.66	มาก	3	4.84	0.38	มากที่สุด	4	0.353	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของการพัฒนา ตนเองตามความรู้ ทักษะความชำนาญใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.54	0.70	มาก	4	4.87	0.33	มากที่สุด	3	0.376	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	3.72	0.50	มาก	1	4.93	0.26	มากที่สุด	1	0.323	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี	3.63	0.65	มาก	2	4.89	0.32	มากที่สุด	2	0.347	3
เฉลี่ย		3.62	0.64	มาก	-	4.88	0.33	มากที่สุด	-	0.349	-

จากตาราง 6 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะความชำนาญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.70)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.38)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.349$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะความชำนาญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($PNI_{\text{modified}} = 0.376$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.353$) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ($PNI_{\text{modified}} = 0.323$)

ตาราง 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามการกระตุ้มใหญ่บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ				
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	\bar{X}			S.D.	ลำดับ		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มี คุณธรรมจริยธรรม	3.68	0.59	มาก	1	4.91	0.29	มากที่สุด	1	0.333	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุนให้ครูเข้าใจเป้าหมาย ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.64	0.62	มาก	2	4.88	0.33	มากที่สุด	2	0.340	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง	3.55	0.71	มาก	3	4.83	0.38	มากที่สุด	4	0.362	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของตนเองในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.54	0.73	มาก	4	4.86	0.35	มากที่สุด	3	0.372	1
เฉลี่ย		3.60	0.66	มาก	-	4.87	0.34	มากที่สุด	-	0.351	-

จากตาราง 7 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของตนเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.73)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{modified} = 0.351$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของตนเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($PNI_{modified} = 0.372$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง ($PNI_{modified} = 0.362$) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.333$)

ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต่องการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ
แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสรกรรรูปแบบความคิดในทางบวก

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน	3.66	0.60	4.87	0.34	0.330	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.56	0.71	4.85	0.36	0.361	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	3.69	0.55	4.91	0.29	0.330	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	3.57	0.68	4.84	0.36	0.356	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.57	0.66	4.84	0.37	0.356	3

ตาราง 8 (ต่อ)

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุนให้ครูวิเคราะห์หาทางเลือกที่ หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.61	0.65	มาก	4	4.87	0.33	มากที่สุด	4	0.348	4
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงการใช้ วิกฤตการระบาดของ COVID-19 เป็นโอกาสในการ ปฏิบัติงานว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	3.62	0.64	มาก	3	4.94	0.24	มากที่สุด	1	0.364	1
เฉลี่ย		3.61	0.64	มาก	-	4.87	0.33	มากที่สุด	-	0.349	-

จากตาราง 8 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.71)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงการใช้อิทธิพลการระบาดของ COVID-19 เป็นโอกาสในการปฏิบัติงานว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ในภาพรวมมีค่า (PNI_{modified} = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงการใช้อิทธิพลการระบาดของ COVID-19 เป็นโอกาสในการปฏิบัติงานว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ (PNI_{modified} = 0.364) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (PNI_{modified} = 0.361) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น (PNI_{modified} = 0.330)

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต่องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ
 แพรระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.64	0.58	4.97	0.17	0.363	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ	3.66	0.60	4.95	0.22	0.351	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน	3.54	0.71	4.91	0.29	0.387	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาสวนตัวที่ยังไม่ตรึจิตอันดี	3.48	0.79	4.91	0.30	0.412	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลและยกยอของชมแก่ครูที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.52	0.74	4.91	0.29	0.395	2

ตาราง 9 (ต่อ)

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ				
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ลำดับ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง และอำนวยความสะดวก สะดวกให้การดำเนินงานราบรื่น	3.61	0.65	มาก	3	4.90	0.30	มากที่สุด	5	0.357	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	3.56	0.72	มาก	4	4.88	0.32	มากที่สุด	6	0.373	4
เฉลี่ย		3.57	0.69	มาก	-	4.92	0.28	มากที่สุด	-	0.377	-

จากตาราง 9 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวด้วยโมตรจิตอันดี ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.79)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.17) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.22) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.32)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{modified} = 0.377$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวด้วยโมตรจิตอันดี ($PNI_{modified} = 0.412$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.395$) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ($PNI_{modified} = 0.351$)

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความ憧ของการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการ
แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ				
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ลำดับ			\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.62	0.61	มาก	2	4.87	0.33	มากที่สุด	3	0.347	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.56	0.68	มาก	3	4.90	0.30	มากที่สุด	1	0.378	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วม วางแผน รวมตัดสินใจ รวมปฏิบัติ รวมประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.54	0.70	มาก	5	4.88	0.32	มากที่สุด	2	0.379	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครู เสมอ	3.55	0.73	มาก	4	4.88	0.32	มากที่สุด	2	0.375	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการ ประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู	3.62	0.63	มาก	1	4.90	0.30	มากที่สุด	1	0.354	4
เฉลี่ย		3.58	0.67	มาก	-	4.89	0.32	มากที่สุด	-	0.366	-

จากตาราง 10 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.70)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูเสมอ ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.33)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.366$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.379$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.378$) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.347$)

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง และความต่องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณการศึกษา
 แพรระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ				
		\bar{X}	S.D.	ลำดับ	ระดับ			\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน	3.68	0.60	1	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด	1	0.341	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเองของครู	3.66	0.60	2	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	3	0.342	5
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในช่วงวิกฤติจากสถานการณ์ระบอบ COVID-19	3.53	0.72	6	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด	5	0.381	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเฝ้าอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตามต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำของครู	3.57	0.69	5	มาก	4.90	0.30	มากที่สุด	3	0.374	2

ตาราง 11 (ต่อ)

(n=290)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI _{modified}	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	3.60	0.68	4	มากที่สุด	0.357	3
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูเกิดความรัก ความศรัทธาต่อการนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู	3.64	0.66	3	มากที่สุด	0.349	4
เฉลี่ย		3.61	0.66	-	มากที่สุด	0.357	-

จากตาราง 11 สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเองของครู ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในช่วงวิกฤติจากสถานการณ์ระบาด COVID-19 ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.72)

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูเกิดความรัก ความศรัทธาต่อองค์กรนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในช่วงวิกฤติจากสถานการณ์ระบาด COVID-19 ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.33)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ในภาพรวมมีค่า ($PNI_{modified} = 0.357$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในช่วงวิกฤติจากสถานการณ์ระบาด COVID-19 ($PNI_{modified} = 0.381$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำของครู ($PNI_{modified} = 0.374$) ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ($PNI_{modified} = 0.341$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น สรุปผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญจากการสอบถามข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 290 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. สภาพปัจจุบันต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่วนภาพรวมของสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

สภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนภาพรวมของสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบดังนี้

2.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วงสถานการณ์ระบาด COVID-19

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน และผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในลำดับเดียวกันทั้งสองข้อ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานช่วงสถานการณ์ระบาด COVID-19

2.2 ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

แบบอย่างของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะความชำนาญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ดี ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำตนเอง

2.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของตนเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง

2.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปลุกฝังให้ครูตระหนักถึงการใช้อิทธิพลการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโอกาสในการปฏิบัติงานว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

2.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวด้วยเมตริจิตอันดี

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอยู่ลำดับเดียวกันทั้งสองข้อ รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของครูเสมอ ซึ่งอยู่ลำดับเดียวกันทั้งสองข้อ ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีในการนำตนเองของครู ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในวิกฤติจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สภาพที่คาดหวังมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูเกิดความรัก ความศรัทธาต่อองค์กรนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู ส่วนสภาพที่คาดหวังในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในวิกฤติจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า มีความต้องการจำเป็นทั้ง 7 ด้าน โดย ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน อันดับสาม คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อันดับสี่ คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง อันดับห้า คือ ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ซึ่งอยู่ในอันดับเดียวกันทั้งสองด้าน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

2. ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น จำแนกรายด้านตามลำดับความต้องการจำเป็นดังนี้

2.1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวด้วยไมตรีจิตอันดี เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ

2.2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับสอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.3 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 2019 ในภาพรวมเป็นความต้องการจำเป็น โดยมีความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับสาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารให้กำลังใจและเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเองในวิกฤตสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำของครู ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

2.4 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับสี่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของตนเอง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม

2.5 ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในอันดับห้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะความชำนาญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำตนเอง ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

2.6 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น อยู่ในอันดับห้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปลุกฝังให้ครูตระหนักถึงการใช้วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 เป็นโอกาสในการปฏิบัติงานว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 2019 ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งอยู่ในลำดับเดียวกันทั้งสองข้อ

2.7 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นจัดอยู่ในอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ส่วนประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษานำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และได้รับการคัดเลือกพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและภาวะผู้นำก่อนดำรงตำแหน่ง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมากขึ้น จึงสามารถบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้อย่างมีประสิทธิภาพระดับที่พึงพอใจ ส่งผลให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (กิจจา กสิกรรม, 2560, หน้า 64) การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ (พิชัย ลิ่มเฉลิม, 2560, หน้า 89) และการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (เทพรัตน์ ศรีธรรม, 2562, หน้า 53) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำหรับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในลำดับแรก คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่าถ้าเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถนำตนเองได้ก็จะพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพสูงสุดที่มี และจะทำงานนั้นด้วยตนเองอย่างได้ผลดีสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ (กระแส ชนะวงศ์, 2556, หน้า 1) กล่าวเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีหน้าที่ในการสร้างผู้นำและสร้างภาวะผู้นำให้กับคนอื่น ๆ เสมือนว่าผู้นำต้องเป็นผู้สร้างนาฬิกา ไม่ใช่แค่เพียงคอย

บอกเวลาอย่างเดียว อย่างไรก็ตามผลการศึกษาคั้งนี้พบว่ามีความแตกต่างจากงานวิจัยของ (พิชัย ลิมเฉลิม, 2560, หน้า 89) ที่ศึกษาในช่วงก่อนที่จะมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งพบว่า ด้านผู้บริหารแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงอาจจะกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันมุ่งส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเองเป็นลำดับแรก เป็นแนวโน้มที่สำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์วิกฤติทางสุขภาพของโลกที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ร่วมกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งเน้นให้การศึกษาก่อเกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนสูงสุดภายใต้สถานการณ์นี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทันต่อเหตุการณ์และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรและองค์กร มีการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบบูรณาการตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลองชาร์ด (Hersey and Blanchard's situational leadership theory) (Hersey & Blanchard, 1993) และทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ ซึ่งต้องมีการสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และกระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีการส่งเสริมการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามหน้าที่ของตนผ่านช่องทางออนไลน์ และเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูกล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองรวมถึงเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. สภาพที่คาดหวัง พบว่า ครูผู้สอนมีความคาดหวังที่จะเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 7 ด้านเป็นสิ่งที่ครูผู้สอนมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นสถานการณ์ใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่มีความแน่นอน และไม่สามารถคาดการณ์ได้ ครูผู้สอนจึงมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับมากที่สุดทุกด้าน เนื่องจากครูผู้สอนอาจจะต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถแบบผู้นำเหนือผู้นำในการนำพาองค์กรให้บรรลุกลยุทธ์ที่มีความท้าทาย เช่น กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน มีจุดเน้น 5 เรื่อง ประเทืองปัญญา หนึ่งคน หนึ่งปี หนึ่งนวัตกรรม ครูมืออาชีพเสมอมาทองและคุณธรรมนำความรู้ และกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานสากล จุดเน้นคือ พัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน สร้างจุดขายที่แตกต่าง ดำรงคุณภาพอย่างยั่งยืนและ SBM (School Based Management) เป็นต้น ทั้งนี้

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีสถานภาพและประสบการณ์ต่างกัน ยังไม่พบบางงานวิจัยที่ศึกษาถึงสภาพคาดหวังของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อย่างไรก็ตามมีการศึกษาวิจัยสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในมิติอื่น พบเช่นเดียวกันว่า โดยภาพรวม สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก และสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน (วชิรดล คำศิริรักษ์, 2563, หน้า 40)

3. ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ในภาพรวมเท่ากับ 0.355 โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นลำดับแรก บ่งชี้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองแก่ครูผู้สอนน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะไม่ได้ตระหนักว่าครูผู้สอนให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวหรือการปฏิบัติงานด้วยโมติวีตอันดี การสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย การให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพดี มีความปลอดภัย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและมีความเป็นกันเอง อำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี TRC (Task-Relations-Change) ของยูกัล (Yukl, 2006, p. 68) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relation-oriented behavior) ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็น 1 ใน 3 พฤติกรรมสำคัญของผู้นำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ควรนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กรทางการศึกษาร่วมกับหลักการบริหารสถานศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. ควรใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาและเกี่ยวข้องดังนี้

1. ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
3. ศึกษาวิจัยความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้ง 7 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องที่หลากหลาย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระแส ชนะวงศ. (2556). ศ.ดร.นายแพทย์กระแส ชนะวงศ ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (5F). สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <http://kitkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html>
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- กิจจา กลสิกรรม. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). สุดยอดภาวะผู้นำ: Super Leadership. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก <https://management2008.wordpress.com/2008/10/02/management-tips-leadership>
- ฐิติกรณ อจาจะสมิต. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐวดี บุญลือ. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดวงใจ กฤตากร. (2545). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา หลังรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.). วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดาวรรุวรรณ ฤวิไลการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. 11(2),วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่างวงศ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปนัดดา ชัยพระคุณ. (2555). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกปฏิบัติงานอภีบาลของบัณฑิตวิทยาลัยแสงธรรม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ประเวศ ะสี. (2555). "คนรุ่นใหม่หัวใจรักถิ่น หลังการเปลี่ยนแปลงสังคม" ปาถกฐาโดย ศ. นพ.ประเวศ ะสี. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก <http://www.codi.or.th/public-relations/news/9947-2012-02-29-04-51-40>
- ผ่องพรรณ พลราช. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ผายวารีย์ ประภาสะวัต. (2555). **การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ดูแลเด็กด้านการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย**. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. **โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนหลักสูตร 9 วัน** ที่ฉันทัน. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก <http://www.facebook.com/v.vajiramedhi/fref-ts>
- พิชัย ลิ่มเฉลิม. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2557). **เทคนิคการประเมินโครงการ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท แฮ็ลล์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนต์รี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2557). **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2).

- นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มูนา จารง. (2560). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.**
- เมษา นวลศรี. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.**
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2563). **การบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์วิกฤติไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 10(3), 545-556.**
- วชิรตล คำศิริรักษ์. (2563). **สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและความต้องการจำเป็น การบริหารจัดการโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล. โครงการวิจัยเพื่อทำการวิจัยจากสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ.**
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ววรรณดี ชายสมุท. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- วริศรา บุญธรรม. (2560). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- วันทนา วัฒนาฤดี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มตัวเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.**
- ศรินภัทร์ โพธิ์ศรีมาตร. (2558). **การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิง**

ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,
กรุงเทพฯ.

ศศิลักษณ์ บุษยพิณีจ. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร อัจฉกษา. (2557). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัด
ราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สถาบันพระปกเกล้า. **ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.** สืบค้นเมื่อ 2
กันยายน 2564, จาก [http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ธรรมาภิบาลและการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดี](http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี)

สมาเอ็น ปาละวัล. (2557). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย
การจัดการศึกษาที่ 8 (ศิลาสลัก) อำเภอกระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระนอง.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
, ชลบุรี.

สมุทรา ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระวัง:
พี.เอส.การพิมพ์.

สมุทรา ชำนาญ. (2557). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชลบุรี: ศูนย์
นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). **ภาวะผู้นำแบบ โลกาภิวัตน์: แนวคิดและการ
วิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นานาวิทยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2564). **ข้อมูลสารสนเทศทาง
การศึกษาประจำปีการศึกษา 2564.** กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ, ลพบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปี
2564.** กลุ่มนโยบายและแผน, ลพบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการ**

พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. สำนักนายกรัฐมนตรี, กรุงเทพฯ.

สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). **New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2564, จาก <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49>

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (2006). **Research in Education**. New York: Pearson Education.

Blake, R. & Mouton, J. (1985). **The managerial grid III: The key to leadership excellence**. Houston: Gulf.

Burdy, R. J. (1972). **Fundamental of leadership**. Massachusetts: Addison.

Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.

Daft, R. L. (1994). **Management**. Fort Worth: Dryden Press.

Department of Health. (2020). **A practical guide for schools to prevent the spread of COVID-19**. Author. [In Thai].

Draft, R. L. (2005). **Leadership development: A review in context**. The Leadership Quarterly, 11, 582-614.

Dubrin, A. J. (1998). **Leading: Research finding, practice and skill**. Dissertation Abstracts International 49(4), 2037-A.

Dubrin, A. J. (2010). **Principles of leadership**. Australia: South Western Cengage Learning.

Greenleaf, R. K. (2003). **The servant leadership within**. Mahwah, NJ: Paulist Press.

Halpin, A. W. (1966). **The leader behavior and effectiveness of aircraft commanders**. In IL.

- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hollander, E. P. (1978). **Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships.** New York: Free Press.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration: Theory, research and practice** (6thed.). New York: McGraw-Hill.
- JobsDB by SEEK. (2564). [COVID-19] ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไป. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2564, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/cms/employer/tag/%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0covid-19/>
- Kaufman, R. (1981). **Need assessment: Concept and application.** 3rd ed. New York: Educational Technology.
- Koontz, H. & Wrich, H. (1988). **Management** (3rded.). New York: McGraw-Hill.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1997). **The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations.** San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities." *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Likert, R. (1967). **New patterns of management.** New York: McGraw-Hill book.
- Luthans, F. (1992). **Organizations behavior** (6thed.). New York: McGraw-Hill.
- Manz, C. C. & Sims, H. (1989). **Superleadership: Lead others to lead themselves.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C. & Sims, H. (1991). **Leadership and information processing linking perceptions and performance.** Boston: Unwin-Hyman.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (2001). **The New Superleadership Leading Others to Lead Themselves.** San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mckillip, J. (1987). **Needs analysis: Tools for the human services and education.** Newbury Park, CA: Sage.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (1997). **Organizational behavior: Foundations realities, and challenges.** New York: West.

- Northouse, P. G. (2002). **Leadership: Theory and Practice**. Thousand Oaks: Sage.
- Rouda, R. a. K., M. (1995). "Development of human resources: Needs assessment–the first step". 78 (6).
- Sachs, B. M. (1966). **Educational administrator a behavioral approach**. Boston: Houghton Muffin.
- Sayles, L. R. (1979). **Leadership : What Effective Manager Really do and How They Do It**. New York: McGraw–Hill.
- Stadt, R. W. (1973). **Managing Career Education Program**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: The Free Press.
- Terry, G. R. (1977). **Principle of management**. Homewood, New Jersey: Prentice–Hall.
- Trewatha, R. L. & Newport, G. M. (1982). **Management** (3rded.). Texas: Amacom.
- Witkin, B. R. & Altschuld, J. W. (1995). **Planning and conducting needs assessmenguild**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yukl, G. (1998). **Leadership in organizations** (4thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prenticc–Hall.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in organizations** (6thed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก บันทึกข้อความเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ งานวิชาการ โทร ๐ ๒๖๕๕ ๑๑๐๐ ต่อ ๑

ที่ ขว ๓/๓๒๐๗/วท๒๖

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนภณรงค์

ด้วย นางสาวภคพร งามประเสริฐสุสิทธิ์ รหัสนิสิต ๖๓๑๖๐๓๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เข้มมคงลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการนี้ วิทยาลัยการจัดการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ทางด้าน การค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังกล่าว จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ตั้งเอกสารแนบ) และหากท่านพิจารณา ตรวจสอบเครื่องมือแล้วเสร็จโปรดแจ้งไปยัง นางสาวภคพร งามประเสริฐสุสิทธิ์ รหัสนิสิต ๖๓๑๖๐๓๘๗ โทรศัพท์ ๐๕๖-๕๓๗๔-๑๙๘๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี)

รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาลัยการจัดการ งานวิชาการ โทร ๐ ๒๖๕๕ ๑๑๐๐ ต่อ ๑
 ที่ ขว ๙๗๒๑๗/ว ๓๕๗๖ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี

ด้วย นางสาวกศพร งามประเสริฐวิสุทธิ รหัสนิสิต ๖๓๑๖๐๓๘๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษา
 ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
 เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เข้มคงสี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการนี้ วิทยาลัยการจัดการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ทางด้าน
 การค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังกล่าว จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น
 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ตั้งเอกสารแนบ) และหากท่านพิจารณา
 ตรวจสอบเครื่องมือแล้วเสร็จโปรดแจ้งไปยัง นางสาวกศพร งามประเสริฐวิสุทธิ รหัสนิสิต ๖๓๑๖๐๓๘๗ โทรศัพท์
 ๐๙๖-๙๗๙-๑๙๘๘๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพรศรี)

รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน
 คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

ที่ ยว ๑๙๓๑๑/๒๑๗๓



วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
๕๕ อาคารเทพเพลส ชั้น ๔ แขวงลุมพินี
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน นายยุทธศาสตร์ แก้วดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุศรีนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ รหัสนิสิต ๖๓๑๖๐๓๔๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา
เขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ เข้มมคงสี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการนี้ วิทยาลัยการจัดการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ทางด้าน
การศึกษาค้นคว้าวิจัย ทั้งนี้เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองดังกล่าว จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ดังเอกสารแนบ) และหากท่านพิจารณา
ตรวจสอบเครื่องมือแล้วเสร็จโปรดแจ้งไปยัง นางสาวภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ รหัสนิสิต ๖๓๑๖๐๓๔๗ โทรศัพท์
๐๙๖-๙๗๙-๑๙๘๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แพธศรี)

รักษาการแทนรองคณบดีวิทยาลัยการจัดการ รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)

สำหรับผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินและให้คำแนะนำ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอดถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

4. ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนี้ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกศพร งามประเสริฐสิทธิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่				ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	รวม		
1	เพศ 1) <input type="checkbox"/> ชาย 2) <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	อายุ 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี 2) <input type="checkbox"/> 30-40 ปี 3) <input type="checkbox"/> 41-50 ปี 4) <input type="checkbox"/> 50 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	วุฒิการศึกษา 1) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี 2) <input type="checkbox"/> ปริญญาโท 3) <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก 4) <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การสอน 1) <input type="checkbox"/> 1-3 ปี 2) <input type="checkbox"/> 4-6 ปี 3) <input type="checkbox"/> 7-9 ปี 4) <input type="checkbox"/> 10 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ตำแหน่ง/ความรับผิดชอบในปัจจุบัน 1) <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน 2) <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ 3) <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคลากร 4) <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ 5) <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมายคำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ปริมาณค่าความ				ค่า IOC	แปลผล
		คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3	รวม		
ด้านที่ 1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง							
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากสถานการณ์เดิม	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
1.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
L7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตือรือร้นในการทำงานของครูให้ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง							
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือในการเป็นผู้นำตนเอง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของการ พัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะความชำนาญใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	+1	+1	+1	3	1	ไม่ได้
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มี คุณธรรมจริยธรรม	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง							
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเข้าใจเป้าหมาย ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในสถานการณ์การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของตนเองใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่				ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก							
4.1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในโอกาสสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	โอเค
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	โอเค
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารหลายช่องทางเพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	โอเค
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	โอเค
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูวิเคราะห์ทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	โอเค
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้ครูตระหนักถึงการใช้วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโอกาสในการปฏิบัติงานว่าทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	+1	+1	+1	3	1	โอเค
4.7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	โอเค
ด้านที่ 5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง							
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ	0	+1	+1	2	0.67	โอเค
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	โอเค

ร.ย.ย.	ชื่อกิจกรรม	ประมาณค่าความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่				ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	รวม		
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาได้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวด้วยโมดริวิตชั้นดี	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาได้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
5.6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง และอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานร่วมกับ	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
5.7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
ด้านที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน							
6.1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
6.2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการประชุมเพื่อระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
6.3	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
6.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและขอรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกับของครูเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
6.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ประมาณค่าความ				ค่า IOC	แปลผล
		คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					
		1	2	3	รวม		
ด้านที่ 7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง							
7.1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็น ความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
7.2	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระเบียบหรือแนวทาง ปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการ นำตนเองของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
7.3	ผู้บริหารได้ทำสิ่งใจและเสริมแรงครูในการเป็น ผู้นำตนเองในช่วงวิกฤติจากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
7.4	ผู้บริหารสถานศึกษาเอื้ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใน การเป็นผู้นำของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
7.5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการมี สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้
7.6	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูเกิดความรัก ความศรัทธาต่อองค์กรนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีใน การเป็นผู้นำของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช่ได้

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 - 1 สรุปค่า IOC ทั้งฉบับ = 0.67-1.00 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานหรือบุคคลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภคพร งามประเสริฐสุทธิ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการมีภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019											
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากสถานการณ์เดิม											
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง											
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน											
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตามความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ											
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้											
7	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด											

ข้อ	ภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ในช่วงการแพร่ระบาดของ ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง					ค่าสำหรับผู้ วิจัย
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทพิเศษเป็น แบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้กำกับตนเอง											
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างของ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญในสถานการณ์การแพร่ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019											
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีสุขภาพร่างกาย แข็งแรง											
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม											
12	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเข้าใจ เป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ใน สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019											
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครู กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของ ตนเอง											
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายใหม่ของ ตนเองในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนา 2019											
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี ความมุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเต็มตาม ศักยภาพของแต่ละคน											

ข้อ	ภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่คาดหวัง					สำหรับผู้วิจัย	
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างให้ครูเกิดความรัก ความศรัทธาต่อองค์กรนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู												

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเหมือนผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

.....

.....

.....

CR Code สำหรับสแกนทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เพื่อ ความต้องการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถึงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



สแกนเลย...



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกคพร งามประเสริฐสุทธิที
วัน เดือน ปี เกิด	18 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2542 วท.บ. (คหกรรมศาสตร์ทั่วไป), สถาบันราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี พ.ศ. 2559 ศศ.บ. (การวัดและประเมินผลการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	556/6 หมู่ 8 ตำบลลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี 15130

