

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHERS
UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



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

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณนกร พรประเสริฐ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณภกร พรประเสริฐ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การรับรู้ของครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .931 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่า t (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Title: SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHERS
UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Thanyarat Horkuntod, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Assistant Professor Dr. Wannakorn Phornprasert

Keywords: SUPER LEADERSHIP, SCHOOL ADMINISTRATORS, PERCEIVED BY TEACHERS

ABSTRACT

The aims of this research were: 1) To study the superior-subordinate leadership of school administrators according to teachers' perceptions, and 2) To compare the superior-subordinate leadership of school administrators according to teachers' perceptions, categorized by educational qualifications, work experience, and school size. The sample group used in this research consists of civil servant teachers under the jurisdiction of the Chiang Rai Education Service Area Office 2, academic year 2566. The researchers determined the sample group of civil servant teachers, with a total of 316 individuals, using stratified random sampling based on Taro Yamane's formula. The research instrument used is a questionnaire on superior-subordinate leadership, consisting of 5-level Likert scale items, with a reliability coefficient of .931. The statistical tools used for data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The statistical tests used to test research hypotheses include Independent Samples t-test and One-way ANOVA. In case of pairwise differences, Scheffe's method is employed for comparison. The research findings are as follows: 1) The overall perception of leadership superiority of school administrators over teachers is high. 2) When comparing the leadership superiority of school administrators over teachers based on teachers' perception, categorized by educational qualifications, it was found that statistically significant differences exist at the .05 level. Specifically, among teachers with bachelor's degrees and higher, there are significant differences in perception regarding promoting self-leadership and being a role model for self-leadership. When categorized by years of work experience, statistically significant differences were found at the .05 level between teachers with less than 5 years of experience and those with 5-10 years or more. However, no statistically significant differences were found at the .05 level among other pairs. When categorized by school size, statistically significant differences were found at the .05 level between small and large schools, and between medium and large schools, regarding teachers' perception of leadership superiority of school administrators. However, no statistically significant differences were found at the .05 level among other pairs.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2" สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตนิสิต 2) นายชัย สันแก้วาน ผู้อำนวยการโรงเรียน พานพสกสวัสดิ์ 3) นายกิตติธร หล้าปิมปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพาน (ปากว่าว มิตรภาพที่ 68) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและ ตอบแบบสอบถามอย่างดี

ธัญญารัตน์ ห่อขุนทด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	9
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	53
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ รับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา	61
บทที่ 5 บทสรุป.....	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	94
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	95
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	100
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out).....	104
ประวัติผู้วิจัย	106

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษา.....	24
ตาราง 2 แสดงการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน	46
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ($n = 316$).....	52
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน	53
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ	54
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ	55
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ	57
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ	58
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	

เชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมและรายข้อ	59
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	60
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 316).....	61
ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 316).....	62
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	63
ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	64
ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก.....	65
ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	65
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต	

2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง
ทีมงาน.....66

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ
ตนเอง.....67

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม67

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน (n = 316).....68

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง69

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง..... 70

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง..... 70

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก..... 71

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 72

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน .72

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ..73

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต
2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม..... 74



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	44
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันถือเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ไปอย่างรวดเร็ว เพื่อก้าวเข้าสู่โลกแห่งศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้ก้าวทันกับสถานการณ์และพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นผลเร็วที่สุดจะต้องเริ่มจากการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกภาคส่วนในสังคมจึงมีความจำเป็นต้องประสานความร่วมมือในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศไปพร้อมกันเพราะความได้เปรียบและเสียเปรียบของประเทศล้วนมาจากความสามารถของคนในประเทศทั้งสิ้น การที่จะพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนาคนทางด้านการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพให้ตรงตามความต้องการของเศรษฐกิจและสังคมจะต้องมุ่งการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทั้งการสร้างองค์ความรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความถนัด มีความชำนาญ พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถก้าวข้ามผ่านการพัฒนาของโลกทั้งปัจจุบันและอนาคต การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) มุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 คุณภาพการศึกษาจะสะท้อนถึงคุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาในบริบทของสังคมปัจจุบันรูปแบบการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในระบบ สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานหลักในการทำหน้าทีในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนั้นประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษาโดยการร่วมกันกำหนดทิศทางในการบริหารการศึกษาที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก สถานศึกษาจึงถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมองไปถึงครูหรือบุคลากรเป็นสำคัญในการร่วมกันปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริมและ

ให้คำแนะนำ เพื่อให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (เทพรัตน์ ศรีคราม, 2562, หน้า 2) ในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548) เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามหลักการบริหารย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจนทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leadership) (Manz and Sims, 2001, p. 33)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Manz and Sims (2001) ได้มีการสังเคราะห์แล้วมีความเห็นว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำตามองค์ประกอบที่กล่าวมาในข้างต้นย่อมเป็นไปได้ว่าการบริหารงานในโรงเรียนจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า มีโรงเรียนที่รับผิดชอบทั้งหมดจำนวน 141 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนประจำปีการศึกษา 2565 ได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็กนักเรียนมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 64 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-600 คน จำนวน 71 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601-1,500 คน จำนวน 6 โรงเรียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้เทคนิค SWOT ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ปัญหาที่พบคือข้าราชการครูและบุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำควรเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในสถานศึกษา จะต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ได้เห็นกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรให้เป็นผู้นำที่ดี สามารถนำตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู และสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นประโยชน์ของการวิจัยในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,304 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2566, หน้า 6)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการครูโดยกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสาร ทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Manz and Sims (2001)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. วุฒิการศึกษาแบ่งออกเป็น
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5-10 ปี
 - 2.3 11 ปีขึ้นไป
3. ขนาดโรงเรียน
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม ได้แก่

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีองค์ประกอบ 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำข้าราชการครูในสถานศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและคอยให้คำแนะนำ เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดการพัฒนาตนเองและนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน

1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง โดยการส่งเสริมพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ข้าราชการครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยเน้นการมีส่วนร่วมและมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครูนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหาร

เป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และคล้อยใจให้ข้าราชการครูเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูเห็นถึงความสำคัญในการทำงานแบบมีเป้าหมายของตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ผู้บริหาร คอยสนับสนุนและช่วยเหลือให้ข้าราชการครู สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะได้รับความเชื่อ ความศรัทธาจากข้าราชการครู

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่คอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติ ที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาลักษณะอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ได้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้น แก่บุคลากรโดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบ

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีการให้ รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาส ในการพัฒนางานตามสมควร อำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ข้าราชการครู ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่ และรู้สึกความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง ผู้บริหาร สร้างทีมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงานและทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ในการปฏิบัติงานในทีมงาน เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริม ข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลากหลายและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน คอยสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู กระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปลุกฝังให้ข้าราชการครูเกิดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาต่อไป
2. ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้น และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีกระบวนการภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาหน่วยงาน หรือองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้ดังนี้

Bennis and Nanus (1985) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำถือเป็นผู้ช่วยในการ จัดปัญหา จัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และช่วยให้ฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่สังคมวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

DuBrien (1998, หน้า 431) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงคอยช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กระแส ชนะวงศ์ (2556, สื่อออนไลน์) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างผู้นำและสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้อื่นด้วย และได้มีการกำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำไว้ว่าจะต้องประกอบไปด้วย SF คือ 1) มีเป้าหมายชัดเจน 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีความรวดเร็ว 4) มีความเป็นกัลยาณมิตร และ 5) มีความสนุกสนาน ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรที่เป็นเป้าหมายเดียวกัน

สมุทรา ชำนาญ (2557, หน้า 43) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มซึ่งอาจได้มาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง แล้วได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่ม ให้ปฏิบัติงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงศ์ (2559, หน้า 17) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า คือบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ผู้นำจะถือเป็นผู้มีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในหน่วยงาน โดยตำแหน่งจะได้รับอำนาจตามกฎหมาย ดังนั้น ผู้บริหารอาจเป็นคนเดียวกันกับผู้นำ หรือเป็นคนละคนกันก็ได้ ถ้าเป็นคนเดียวกันจะมีทั้งอำนาจตามกฎหมายและอำนาจบารมี และจะส่งผลให้การดำเนินงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำไม่ใช่ออกคำสั่ง แต่ต้องเป็นผู้ที่นำทิศทางและสร้างผู้อื่นให้ก้าวไปสู่เป้าหมายได้ เราควรพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองให้พร้อมก่อนก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ต้องนำเริ่มต้นตั้งแต่ก้าวที่หนึ่ง เตรียมตัวเตรียมใจ ก้าวที่สอง ตระหนักชัดเจนคน ก้าวที่สาม ใช้อำนาจให้เป็น ก้าวที่สี่ ใช้ทักษะความเป็น

ผู้นำเพื่อนำพาผู้อื่นไปสู่จุดหมาย และก้าวที่ท้าทายที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืน

จากความหมายของผู้นำข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ให้มีบทบาทที่สำคัญในการทำงาน มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กรเป็นอย่างดี ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำจะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความหมายของภาวะผู้นำ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Stogdill (1974, p. 4) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

Yukl (2006 อ้างอิงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 49-50) ได้สรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้
2. ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์การ
3. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบรรลุผลโดยใช้จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ
4. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกขององค์การเพื่อเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
6. ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ โดยใช้สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ
7. ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างอิทธิพลจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้องค์การประสบความสำเร็จ

สมุทร ชำนาญ (2557, หน้า 51) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นให้กระทำตามที่ผู้นำต้องการ

2. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการควบคุมดูแล ประสานงาน กิจกรรมของ สมาชิกภายในกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. ภาวะผู้นำเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม

4. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มจนใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ ตลอดจนการใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น และรักษา วัฒนธรรมของกลุ่มอย่างเคร่งครัด

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 280) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ จะมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องเป็นผู้แสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิด การยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 71) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคล ที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือ การกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 3) กล่าวถึงความหมายภาวะผู้นำ ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลในการกระตุ้น และ ชี้นำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความเต็มใจ

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความสามารถ ของบุคคลในการนำพาบุคคลอื่น หรือสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันอย่างประสบผลสำเร็จ ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ สามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ได้ชัดเจน และสามารถชักจูง ให้บุคคลอื่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรมักขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลสำคัญ ในการขับเคลื่อนและบริหารงานภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง

ทักษะและความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการกล่าวถึงทฤษฎีของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ทฤษฎีมหาบุรุษ เป็นแนวคิดมาจากของกรีกและโรมันซึ่งเป็นระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มคิดทฤษฎีในปี ค.ศ. 1930-1940 มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นมาเองตามธรรมชาติสามารถพัฒนาขึ้นได้แต่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ลักษณะของผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ที่แสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้มีความสามารถ ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1.1 The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่

1.1.1 มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม

1.1.2 มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม

1.1.3 รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ

1.1.4 มีการบริหารจัดการ

1.1.5 มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้

1.1.6 เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม

1.1.7 มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

1.1.8 มีความรับผิดชอบ

1.1.9 มีความยืดหยุ่น

1.2. Leader-constituent interaction มีความเชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมาได้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories)

แนวคิดหลักของทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ คือ ให้มองเห็นในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้ร่วมกันคิดค้นทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

Kurt Lewin's Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบอัตถินิยม (Autocratic leaders) คือ ผู้นำที่จะตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง คิดถึงผลงานมากกว่าคิดถึงคนร่วมงาน การทำงานอาจทำให้เกิดศัตรูมากกว่ามิตร

การมีผู้นำแบบนี้จะทำให้ผู้ที่ทำงานด้วยขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.2 ผู้นำประชาธิปไตย (Democratic leader) คือ ผู้นำที่ใช้ผู้อื่นในการตัดสินใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบ้างมักใช้การสื่อสาร 2 ทาง ในการเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ผู้นำลักษณะนี้บางครั้งอาจทำให้การทำงานเป็นกลุ่มใช้เวลาในการตัดสินใจหากใช้ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.3 ผู้นำตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire leaders) คือ ผู้นำแบบให้อิสระผู้ตามในแก้ปัญหา ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีระเบียบ ไม่มีหลักเกณฑ์ อาจจะทำให้เกิดความไม่ประทับใจต่อผู้ร่วมงานได้ ผู้นำลักษณะนี้ทำงานแบบกระจายงาน ถ้ากลุ่มที่มีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะสามารถควบคุมการทำงานของกลุ่มได้ดี จะทำให้ผู้นำมีผลงานตามไปด้วย

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ (Hersey and Blanchard)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ (Hersey and Blanchard, 1987 อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556) ซึ่งเรียกว่า "ทฤษฎีวงจรชีวิต" (Lifecycle Theory) ซึ่งอธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำที่จำเป็นในแต่ละสถานการณ์ ทฤษฎีนี้จะมุ่งเป็นที่คุณลักษณะของผู้ตามที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานการณ์ในการพิจารณาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพระดับความพร้อมของพนักงานแตกต่างกัน เช่น พนักงานมีความพร้อมในการทำงานต่ำเพราะมีความสามารถน้อยหรือต้องการการฝึกอบรมหรือมีความไม่มั่นคงในการทำงาน มีความต้องการผู้นำที่แตกต่างจากคนที่มีความสามารถมาก มีทักษะในการทำงาน มีความมั่นใจ และเต็มที่จะทำงาน รูปประจักษ์คว่ำ แสดงถึงรูปแบบผู้นำต่าง ๆ 4 แบบ คือ

3.1 ผู้นำแบบบอกกล่าว (Telling) หมายถึงรูปแบบผู้นำแบบสั่งการและกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางสำหรับพนักงาน ความพร้อมของพนักงานต่ำ

3.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) หมายถึง การที่ผู้นำให้พนักงานได้ พิจารณาปัจจัยภายในต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ ความพร้อมของพนักงานปานกลาง

3.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) หมายถึง ผู้นำให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้อื่นเจริญก้าวหน้าโดยการแนะนำและพัฒนาทักษะในการทำงานตามความพร้อมของพนักงาน

3.4 ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) หมายถึง ผู้นำที่สั่งการและให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อย พนักงานมีความรับผิดชอบในงานอยู่แล้วในสถานการณ์การทำงาน ความพร้อมของพนักงานสูง

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

สภาพสังคมปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันในหลายด้าน ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป มีความเชื่อเดิมว่า ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำแบบมีเป้าหมาย มีการกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะทำตามเป้าหมาย

จากการศึกษา ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำควรมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มุ่งพัฒนาคน พัฒนางาน สร้างบรรยากาศการทำงาน โดยจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและสติปัญญา ในการนำมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นกระบวนการที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้มีส่วนร่วมในองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, หน้า 33) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ว่า การจะทำให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำจะต้องช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจทำให้ผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ เน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรมทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558, หน้า 23-36) ให้ความหมายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำต้องทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาคอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นให้สามารถงูใจตนเองและนำตนเองได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 50) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และแสดงบทบาทได้อย่างชัดเจนพร้อมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

ในองค์การ ได้รับการยอมรับนับถือและสามารถสร้างแรงศรัทธาทำให้เกิดคุณภาพต่อองค์การ ให้มีการพัฒนาก้าวหน้าต่อไปได้

พิชัย ลี้มเฉลิม (2560, หน้า 30) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ว่า สิ่งที่สำคัญของผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุก ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำให้บุคลากรแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำตนเองโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) ให้ความหมายเกี่ยวกับสุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ไว้ว่า ภาวะผู้นำเกิดจากเราไม่ได้ขาดแคลนคนที่นั่งอยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่ขาดแคลนคนที่มีภาวะผู้นำในตำแหน่งที่ต้องนำมามากกว่า หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าแข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562, หน้า 2) ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอน และแนะนำให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลแก่สมาชิก โดยผู้นำในปัจจุบันจะต้องมองไปถึงผู้ตามหรือบุคลากรเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริมและให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

จากความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำข้างต้นพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำข้าราชการครูและบุคลากร ให้สามารถนำตนเองได้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนและคอยให้คำแนะนำเพื่อให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาดตนเอง และนำความรู้ความสามารถของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมและค้นหาความสามารถของตนเอง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ โดยนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ ไว้ดังนี้

Manz and Sime (2001, p. 35) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำเป็นการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้เป็นกระบวนการของผู้นำหรือ

ผู้บริหาร ที่ต้องการบุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองด้วยการสังเกต และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับตนเอง

Yukl (2001, p. 263) กล่าวว่า วัฏจักรของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำควรใช้แนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมที่ดีเพื่อเป็นตัวอย่างที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ผู้อื่นทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์นั้นก่อน อย่างไรก็ตามการแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้น ต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอและเป็นไปโดยธรรมชาติ แต่หากปฏิบัติตรงกันข้าม ผู้ตามก็จะหมดศรัทธาทันที

จารุวรรณ กีก้อง (2558, หน้า 8) กล่าวว่า วัฏจักรของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเอง และตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า ใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงค์ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า วัฏจักรของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ใช้พฤติกรรมในการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วย

จากการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำคือ ศักยภาพ ความรู้ความเข้าใจในงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบเมื่อพัฒนาตนเองได้แล้ว ก็ต้องสามารถพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้เช่นกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

นักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, หน้า 23-30) ได้อธิบายถึง การเป็นผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยเริ่มจากการให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งเป็นการยึดยุทธศาสตร์ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เช่น ให้อำนาจการทำงานให้ เกิดคุณค่าการใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่คอยส่งเสริมให้บุคลากร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการแสดงออกให้เข้าไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นต่อไป

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่คอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เข้าใจถึงปัญหาและหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน เน้นการพัฒนาบุคลากรตามความสามารถคอยสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน ให้คำแนะนำและคำปรึกษา เพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรม ในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ และผูกพันต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจโดยให้กำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้

บุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานร่วมกัน ปฏิบัติให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ

Flavia (2004, Online) ได้สรุปภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. ด้านการแสดงเป็นต้นฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Crossan and Nanjad (2008) ได้ระบุไว้ว่า องค์ประกอบด้านความเป็นผู้นำเหนือผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านความสามารถนำตนเอง
2. ด้านความตระหนักในตนเอง
3. ด้านสร้างความสัมพันธ์
4. ด้านความสามารถนำองค์กร

ดาวรุวรรณ ฤวิไลการ (2558, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่น เพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ ซึ่งกระบวนการในการสร้างผู้นำของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. ด้านแสดงเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. ด้านกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. ด้านสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
7. ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 20) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอกมีการกระจายอำนาจ ผู้นำจะคอยให้คำแนะนำการพัฒนาและการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค้การกิจใหม่ ๆ ขึ้นมา ให้สามารถแก้ไขปัญหา

ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ฝึกการเป็นผู้นำสร้างรูปแบบการคิดทางบวก มีจุดมุ่งหมาย มีความคิดในแง่บวก ซึ่งผู้ตามจะสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยการฝึกความเป็นผู้นำตนเอง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. ด้านการสร้างรูปแบบการคิดทางบวก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 9) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จากด้านต่อไปนี้

1. การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมพฤติกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพที่ดีรวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้แก่ครูนำมาเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง ผู้บริหารคอยส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เห็นถึงปัญหาและการแก้ไข มีวิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งอย่างราบรื่น

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารคอยส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความต้องการ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสและพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารคอยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและสามารถระดมความคิดในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สวองงาม กำหนดระเบียบในการปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีของโรงเรียน

พิชัย ล้มเหลือ (2560, หน้า 31) ได้ศึกษาหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการมุ่งมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (Empowerment) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้ พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง (Self-leader) ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้นำในองค์การไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนักเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม อำนวยความสะดวกในการทำงานเพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับการสั่งจากผู้นำ โดยสามารถพัฒนาผู้ตามได้ตามกระบวนการ ดังนี้

1. การกระตุ้นผู้ตามได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นจุดเด่นหรือ จุดด้อยของตน เช่น การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงฝึกร่างกาย ให้เข้มแข็งจิตใจเข้มแข็ง สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ องค์ประกอบเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น มีวินัยและสามารถกำกับตนเองได้ดีขึ้น

2. การให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะของผู้ตามให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมดังกล่าวนี้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ตาม มีความกล้าหาญต่องานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำสามารถเพิ่มความกล้าหาญในงานได้หลากหลายวิธี เช่น การเพิ่มคุณค่า

ของงาน การใช้ศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ การควบคุมตนเองและการฝึกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีคุณลักษณะอย่างไร วิธีการที่เหมาะสมที่สุด คือ การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้นำ เช่น ผู้นำต้องการให้ผู้ตามมีความตรงต่อเวลา ผู้นำต้องแสดงออกให้ผู้ตามเห็นว่าผู้นำเป็นบุคคลที่รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด ผู้นำต้องการสร้างวัฒนธรรมขององค์การใหม่ด้วยการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่เน้นผลสำเร็จของงาน

4. การจัดให้มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเป็นผู้นำตนเองอย่างเหมาะสม ผู้นำพึงตระหนักว่า การที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เกิดในตัวผู้ตามแล้ว มีความเสถียร ผู้นำจะต้องมีระบบในการจูงใจให้ผู้ตามอยากแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคคลที่นำตนเองได้ เป็นต้น

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, หน้า 49) กล่าวไว้ว่า กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ การใช้แรงจูงใจภายนอกให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจภายนอก ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม กำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบายแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบของโรงเรียน มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาส ให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ให้เกียรติและยอมรับในความคิดของบุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และอัธยาศัยดี รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มิทักชะเชียวชาญในการทำงาน มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง คอยกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและนำตนเองได้

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และ ช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียนสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง แนะนำให้เห็นคุณค่า และประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เพื่อมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี และสร้างสรรค์ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุมีผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด หลักการทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาพิจารณา ความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระจายอำนาจในการทำงานอย่างเหมาะสม ให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการแนะนำให้ข้าราชการครู พัฒนาตนเองและทีมงานสามารถสร้างทีมงานที่ดีได้ มีการปรึกษาหารือและระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน จัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ คอยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยามิตรที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างความประทับใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก

และศรัทธาต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน คอยให้ความช่วยเหลือ ทั้งจัดสวัสดิการและภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร มีการกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา

คมกริช นันทะโรจวงศ์ (2562, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า การสร้างผู้นำที่มีความสามารถ นำผู้อื่นนั้น ควรเริ่มจากการมีภาวะผู้นำในการนำตนเองก่อน ภาวะผู้นำตนเอง คือ การที่ตัวของเราเองมีอิทธิพลต่อตัวเราเองในการที่จะนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย

1. การเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-starter)
2. การกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง (Self-direction and motivation)
3. การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน (Rewarding personal accomplishment)
4. การติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว (Chastising personal failure)

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษา ข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ คุณสมบัติของผู้บริหารที่แสดงออกผ่านการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตารางต่อไปนี้

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

โดยแต่ละด้านผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแนวคิดและจากงานวิจัยอื่น ๆ เพื่อให้มีรายละเอียดมากพอในการกำหนดนิยามความหมายแสดงรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 135) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักการสังเกตตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้

Kouzes and Posner (1997, p. 98) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะช่วยให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยการทำให้เหมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจเชื่อใจด้วยการส่งเสริมคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สมุทพร ชำนาญ (2557, หน้า 167) กล่าวว่า ผู้นำจะมีพฤติกรรมในฐานะการเป็นพี่เลี้ยงคอยสอน ให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ตามให้สามารถพัฒนาตนเองได้ มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องมีลักษณะเด่นด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคในการมอบหมายงานที่ดีให้กับผู้ตาม

กนกกรักษ์ สุวรรณ (2557, หน้า 46) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

นิลุปัทมน์ จิตรสง่าวงค์ (2559, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า การเป็นผู้นำตนเองโดยการทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 45) กล่าวไว้ว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องส่งเสริมกระตุ้นและแนะนำพฤติกรรมที่ถูกต้อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยการเปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แสดงถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ชำตันสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมให้ข้าราชการครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วม และมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 35) กล่าวไว้ว่า การเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นต้นแบบให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้มีอิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรได้เห็นสามารถทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกจะช่วยกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย

รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

Yuki (2001, p. 263) กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่าง มีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน

สมุทพร ชำนาญ (2557, หน้า 177-178) กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารต้องแสดงถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มและเฉลียวฉลาด เป็นผู้เชี่ยวชาญทักษะการปฏิบัติงาน

นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงศ์ (2559, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรคนอื่นด้วย

วรรณดี ชายสมุทพร (2559, หน้า 32-33) กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในองค์กรพร้อมที่จะส่งเสริมให้ผู้ตามได้นำไปเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองโดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำ ส่งเสริม ให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบ วินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมไม่เห็นแก่ตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเองข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งจะให้ข้าราชการครูนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 38) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือ ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความสามารถเชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบ

Owens and Valesky (2007, p. 390) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักการได้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำทนายให้ปฏิบัติฝึกรับผิดชอบ ให้กล้าการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหา ให้การยกย่องชมเชย เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 32) กล่าวว่า การกระตุ้นบุคลากรให้ได้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องคอยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาในตนเองได้

มนัชยา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 182) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้น เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้สำหรับกระตุ้น ช่วยเหลือ คอยสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง และสถานศึกษาเป็นการสร้างความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรได้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและ กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานด้วยตนเอง อันเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือ และ ดลใจให้ข้าราชการครูเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน โดยสร้างความตระหนักให้ข้าราชการครูเห็นถึงความสำคัญในการทำงานแบบมีเป้าหมายของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและคอยให้ข้อเสนอแนะ ในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและตระหนักถึงปัญหา มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

Kouzes and Posner (1997, p. 48) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทาย กระบวนการทำงานด้วยการมองงานทุกอย่างให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติ และหมั่นตั้งคำถามทุกครั้ง เมื่อพบการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

ชาญณรงค์ พงษ์ชัยน (2556, หน้า 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ผู้บริหารต้องคอยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและองค์กร ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งในองค์กรได้ มีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากรและสถานศึกษา

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 46) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 30) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบทางความคิดเชิงบวกเป็นการแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ต่อบุคลากรและหน่วยงานให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ เพื่อนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาสู่บุคลากรใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความมั่นคง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร

คอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจและนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ การอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 45) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน

Kouzes and Posner (1997, p. 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหรือมองข้ามขวัญและกำลังใจและไม่ลืมการให้รางวัล การกล่าวขอบคุณ การจัดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเพราะพวกเขาที่นั่นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้

ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556, หน้า 36-37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการตำหนิอย่างสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาองค์กร บุคลากร ในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานขององค์กร

จารุวรรณ กีก่อง (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออกในการช่วยเหลือบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความถนัดให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยมีผู้บริหาร เดินเคียงคู่กับบุคลากรในการฟันฝ่าปัญหาจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

มนัชยา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศที่เต็มไปด้วย มิตรภาพ แสดงออกถึงความห่วงใยในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ส่งเสริมให้มี

ความก้าวหน้าในอาชีพ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่ และรู้สึกความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 43) กล่าวว่าไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างดี โดยมีผู้บริหารคอยให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Daft (2003, p. 247) กล่าวว่าไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงานมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำ ทีมปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลในทีมและปัจจัยด้านบทบาท ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 34) กล่าวว่าไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการสร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในทีม

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 32) กล่าวว่าไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารต้องคอยให้การสนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และทีมงาน คอยให้คำแนะนำและปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ช่างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการปรึกษาหารือระหว่างการทำงานเพื่อให้ทีมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานออกมามีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ไว้ดังนี้

Manz and Sims (2001, p. 38) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำสร้างความพอใจให้บุคลากรเกิดความรักรัก ความศรัทธา ความภักดี ความประทับใจ และผูกพันต่อหน่วยงาน เพื่อสามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้รุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

Nahavandi (2000, p. 208) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มสร้างสรรค์จากภายนอกในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์การจะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่นมีลักษณะเปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยม การมีส่วนร่วมและการเปิดเผยเป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์การ

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 1) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองเป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการสร้างเสริมความพึงพอใจ มีการโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักรัก ความภักดี และความผูกพันต่อโรงเรียน เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในการปฏิบัติงาน

มนัสชา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานร่วมกันที่ชัดเจน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 39) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารต้องมีการสร้างระบบทางความคิด เพื่อให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและความผูกพันต่อองค์กรคอยสร้างแรงจูงใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรุ้ความเข้าใจ ในระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการสร้างระบบทางความคิดของบุคลากรให้เกิด ความศรัทธา ความผูกพันต่อองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจระเบียบ ค่านิยมในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูรู้สึกเกิดความรักรัก ประทับใจ ศรัทธา ภักดี และผูกพันต่อสถานศึกษา กระตุ้นให้ข้าราชการครูมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปลูกฝังให้

ข้าราชการครูเกิดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Bradford and Cohen (1984, p. 27) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพยำเกรงจากคนที่อยู่แวดล้อมเปรียบเสมือนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคคลเหล่านั้น

Greene (1992, p. 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการทำงานที่ต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงาน หรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้คอยควบคุมและบริหารงาน คอยสร้างบรรยากาศศกาศในการทำงานให้ทุกคนยอมรับและศรัทธาจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อนันท์ งามสะอาด (2552, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถาน หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ สั่งการและการควบคุมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารความสามารถของผู้บริหารสามารถวัดได้จาก ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

เพ็ญพิชญ์ ภาไธง (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำเนินการ ๆ เพื่อให้บุคคลกลุ่มหนึ่ง (นักเรียน) ได้เจริญงอกงามไปสู่จุดประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้คนกลุ่มหนึ่ง (ครู) เป็นตัวแทนในการดำเนินการ

ณัฏยาน โพธิ์ชาธาร (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยอาศัยกระบวนการการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

จรัส เลิศจามีกร (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่กำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2557, หน้า 16) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในมารับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาเด็กอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ที่วางไว้ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา และต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามแผนและนโยบายที่วางไว้

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ Conger (1989, p. 79) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา ในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครู อาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

Hoy and Miskel (1996, p. 222) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับสังคมด้วยดี

จำลอง นักพ่อน (2556, สื่อออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความหมายในตัวเอง สามารถแสดงพฤติกรรมในการบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ผลงานที่มีคุณภาพ การที่จะระบุว่าผู้บริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ควรจะมีศักยภาพเช่นไรนั้น อาจจะทำไม่ได้เนื่องจากมีหลายแง่มุมที่นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารต่าง ๆ ก็มีความเชื่อและมุ่งเน้นในศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวความคิดของตนเองในด้านใดด้านหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักวิชาการ และระเบียบข้อปฏิบัติมาประยุกต์รวมกับการแสดงความสามารถ และมีการใช้ศิลป์คู่กับไปกับศาสตร์ ทั้งนี้ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องเก่งกว่ายุคก่อน ๆ เพราะจะต้องสามารถแก้ปัญหาและเอาชนะวิกฤติต่าง ๆ ได้

วิชัย แหวนเพชร (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง เพื่อการเข้าสู่การเป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง มีความตระหนักในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา พัฒนาการศึกษาให้พัฒนาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ชำตันสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจในการปฏิรูปการศึกษาและเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในสถานศึกษานั้นประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี นักวิชาการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Hersey and Blanchard (1993, p. 103) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรมโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าของคณาจารย์และเป็นผู้นำของหมู่คณะ
2. บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์การอันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ภายในองค์การ

Speck (1999, p. 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงานงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้

Caldwell (2000, p. 130) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาขั้นสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุดตามศักยภาพขององค์การ หล่อเลี้ยงให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับโลกและท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 30-31) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานทางวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนด้านวิชาการ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายเงินตามงบประมาณที่ได้รับ

2.4 การโอนงบประมาณและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลรับจ่ายเงิน

2.6 การติดตาม ตรวจสอบ และรายงานการใช้จ่ายเงิน

2.7 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

2.8 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.9 การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา

2.10 การวางแผนพัสดุ

2.11 การกำหนดรูปแบบ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรร

2.12 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

2.13 การจัดหาพัสดุ

2.14 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

2.15 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การรับเงิน การเก็บรักษาและ
การจ่ายเงิน

2.17 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.18 การจัดทำรายงานเงินและงบการเงิน

2.19 การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุตำแหน่ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาของบุคลากรที่ไม่มีระเบียบกำหนดไว้

3.7 การประเมินผลปฏิบัติงาน

3.8 การลงโทษและการดำเนินการทางวินัย

3.9 การสั่งให้ออกจากราชการหรือสั่งพักราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานผลทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การร้องทุกข์และอุทธรณ์

3.12 การให้ออกจากงานทางราชการ

3.13 การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ

3.14 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมข้าราชการครูในเรื่องการประเมินวิทยฐานะ

3.16 การส่งเสริมและยกย่องชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม วินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.19 การส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทาง

การศึกษา

3.20 การบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครู

4. ด้านการบริหารทั่วไป

- 4.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานเพื่อพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4.8 งานธุรการ
- 4.9 งานดูแลอาคารสถานที่
- 4.10 การจัดทำสำมะโนนักเรียน
- 4.11 การรับนักเรียนใหม่
- 4.12 การเสนอความเห็นเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทุนเพื่อใช้ในการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 งานประชาสัมพันธ์การศึกษา
- 4.18 การจัดการศึกษาในชุมชน หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม และความร่วมมือในการจัดการศึกษารวม กับบุคคล
ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับสวนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียน การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงต้องสอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้า ผู้บริหาร ยังต้องเป็นผู้ชำนาญการทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยา การศึกษา ฐานะ อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถทางวิชาการต่าง ๆ ของทางราชการ เป็นผู้มีความสามารถทางด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการ

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2554, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทอย่างน้อย 3 ประการที่จะสามารถนำองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ

1. มีความรู้อย่างแท้จริงจริงในเรื่องที่ทำให้รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้านและสามารถคาดคะเนเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้ในกรณีที่มีเหตุผิดปกติ
2. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม
3. มีความสามารถในการสื่อสาร มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน เพื่อจะได้ทำผลงานเกิดถูกต้อง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2555, สื่อออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ในการบริหารองค์กร ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน คือ การมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ มีทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำพาองค์กรให้ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้

ไพรินทร์ พาระตะ (2555, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ซึ่งนำกำกับ ตรวจสอบ มอบหมายงาน สื่อสาร จูงใจ ให้ข่าวสารข้อมูล เพิ่มพูนผลงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาคนควา

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและพบบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ จึงได้เสนอ
ในลำดับต่อไป

งานวิจัยในประเทศ

วรรณดี ชายสมุทร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จากผลการวิจัยพบว่า
1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง ตราด จันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง ตราด จันทบุรี จำแนกตามเขตจังหวัด
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จากผลการวิจัย
พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1
จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบทาง
ความคิดในทางบวกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศหญิงสูงกว่าเพศชาย
เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ขนาดกลางอยู่ในระดับ
ปานกลาง และขนาดใหญ่ระดับมาก

ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
จากมากไปน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกและการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง จัดระบบในการบริหารงานด้านการวางแผน การกระจายอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศภายใน และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำตนเองได้ของผู้บริหารสถานศึกษาและการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยต่างประเทศ

Tracy (1997, p. 82) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัทนั้น มีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือเป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะมุ่งงานและเป็นตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามตามศึกษาธิการเขตนั้น จะได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่า และมีความจำเป็นต้องยึดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบายผลว่าศึกษาธิการเขตและประธานกรรมการบริหารของบริษัท สามารถเรียนรู้จากรายด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์การจูงใจพนักงานและการมอบอำนาจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจจากคณะกรรมการบริหารเช่นเดียวกันแต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนจะใช้แทนกันได้โดยการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษาธิการเขตว่า 1) ควรใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับองค์กรของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและใช้แนวทางการดำเนินที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในด้านการสอนให้เป็นประโยชน์ 4) ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

Flavia (2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซและซิมส์ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์การลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Ortiz (2010, Online) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในโรงเรียนเขตเมือง โดยมุ่งศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้งานของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง แตกต่างจากโรงเรียนในเขตอื่น ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของศึกษาธิการเขตขึ้นอยู่กับการตระหนักถึงความสำคัญต่อ 1) ขนาดที่ใหญ่และมีความแตกต่างหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การจัดองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน 4) ลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกันของชุมชน และผู้การวิจัยได้ระบุปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การสมดุลงบประมาณ 2) การจัดสรรสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนตามความจำเป็น 3) การจ้างครูเพิ่มและสมาชิกของคณะทำงานที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลาย 4) สนับสนุนการพัฒนางาน 5) มีการตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของนักเรียน 6) กำหนดภาพลักษณ์เขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร 7) ประสานความร่วมมือในการทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน

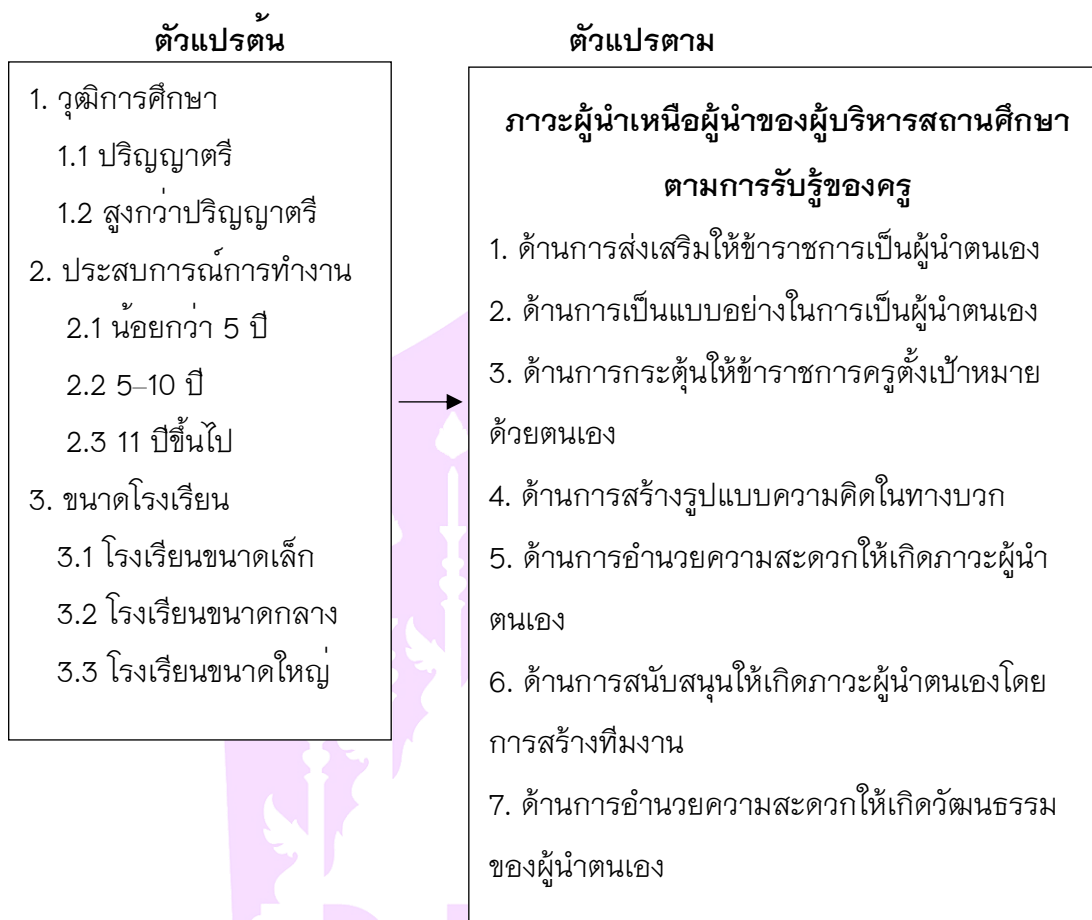
8) ให้ความสำคัญทั้งในด้านงานโครงการและงานของโรงเรียน 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการเขตและคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

Muller and others (2013) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำและความเพลิดเพลนในการทำงานอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางที่เรียกว่า “การเสริมอำนาจความเป็นผู้นำ” ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยแบบสอบถามที่ใช้วัดภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีสองประการใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ความพึงพอใจในงาน ความเป็นอยู่ที่ดี มีความมุ่งมั่นในองค์กรทางอารมณ์ ปัจจัยสองประการของการเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การฝึกสอนและการสนับสนุนด้านการสื่อสาร และการอำนวยความสะดวกในความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารการศึกษาด้านภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานตามบทบาทภาระหน้าที่ การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับ การได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้น ตลอดจนทั้งการเสริมแรงที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ให้บุคลากรรู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า ใช้ความรู้ความสามารถ และควบคุมตนเองสร้างความคิดให้เป็นระบบ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Manz & Sims (2001) โดยได้สรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมได้ 7 ด้าน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม หัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 มี 141 โรงเรียน จำนวน 1,304 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 316 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1. **สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)** โดยใช้ขนาดโรงเรียนทั้ง 5อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม ได้แก่ อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ซึ่งมีจำนวนของข้าราชการครูทั้งหมด 1,304 คน และมีโรงเรียนทั้งหมด 141 โรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสุ่มโรงเรียน ร้อยละ 50 ตามขนาดโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 71 โรงเรียน (แสดงรายละเอียดดังภาคผนวก) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างข้าราชการครูตามสัดส่วน โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์

ตาราง 2 แสดงการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวน ข้าราชการครู	กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู
พาน	เล็ก	19	9	90	37
	กลาง	14	7	83	35
	ใหญ่	1	1	30	13
ป่าแดด	เล็ก	1	1	10	4
	กลาง	6	3	49	20
	ใหญ่	0	0	0	0
แม่ลาว	เล็ก	8	4	36	15
	กลาง	5	2	25	10
	ใหญ่	0	0	0	0
แม่สรวย	เล็ก	18	9	48	20
	กลาง	29	15	206	85
	ใหญ่	4	2	20	8
เวียงป่าเป้า	เล็ก	18	9	49	20
	กลาง	17	8	93	39
	ใหญ่	1	1	23	10
รวม		141	71	762	316

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinion Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยแบบสอบถามใช้เก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ จะมีคำตอบให้เลือกโดยกาเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () ที่กำหนดให้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะคำถามเป็นแบบ

มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามองค์ประกอบ 7 ด้าน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้
ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงรูปแบบและวิธีการ
สร้างแบบสอบถามในหัวข้อ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เสนออาจารย์
ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item
Objective Congruence โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนา
คุณภาพชีวิตนิสิต

4.2 นายชัย สันแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์

4.3 นายกิตติธร หล้าปีมปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพาน (ปากว่าวมิตรภาพ
ที่ 68)

5. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
(Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence)
กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามได้ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 7 องค์ประกอบ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าความสอดคล้องของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู ในโรงเรียนบ้านทุ่งม่าน โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 32 (บ้านสาชนันหอม) โรงเรียนเจริญเมืองวิทยา โรงเรียนบ้านแม่ตาแมวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พิจารณาค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .931

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบลิงค์กับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามออนไลน์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 15 วัน จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3. นำข้อมูลของแบบสอบถามมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

2.2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาตรวจให้คะแนน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (Best, 1981, หน้า 184)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบหาค่าสถิติด้วย Independent Samples t-test ส่วนประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Scheffe's)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย โดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่และหาร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

2. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 หาร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 การทดสอบแบบ (Independent Samples t-test)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe's)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	แทน	ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน (n = 316)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	226	71.50
สูงกว่าปริญญาตรี	90	28.50
รวม	316	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	63	19.90
5-10 ปี	169	53.50
11 ปีขึ้นไป	84	26.60
รวม	316	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	75	23.70
ขนาดกลาง	181	57.30
ขนาดใหญ่	60	19.00
รวมเฉลี่ย	316	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 316 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 ส่วนวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และเป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	4.18	0.28	มาก
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	4.19	0.32	มาก
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.16	0.31	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.15	0.29	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.14	0.30	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.15	0.31	มาก
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.13	0.34	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.24	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารส่งเสริมและคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูกล้าแสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม	4.24	0.64	มาก
2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ	4.12	0.53	มาก
3. ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.62	มาก
4. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.11	0.59	มาก
5. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง	4.23	0.64	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา	4.08	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.28	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูกล้าแสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง
โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูได้	4.17	0.62	มาก
2. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานสูงเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู	4.22	0.54	มาก
3. ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครู เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี	4.24	0.56	มาก
4. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.19	0.32	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานสูงเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมาย
ด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารกระตุ้นช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครู ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน	4.14	0.65	มาก
2. ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุ เป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้	4.16	0.50	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุน และช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถ ตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง	4.23	0.60	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน	4.13	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.31	มาก

จากตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการ
ครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและ
ช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา
คือ ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้
($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครู
มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารคอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.11	0.61	มาก
2. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.16	0.53	มาก
3. ผู้บริหารตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.28	0.53	มาก
4. ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครู	4.12	0.53	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.29	มาก

จากตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจและนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารคอยกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.11$) และผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้รางวัลและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ข้าราชการครูให้เป็นผู้นำตนเอง	4.16	0.61	มาก
2. ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงาน	4.15	0.46	มาก
3. ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร	4.27	0.57	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.02	0.54	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.30	มาก

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้รางวัลและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ข้าราชการครูให้เป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ
ตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารปรึกษาร่วมกับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความรวมมือรวมใจ	4.14	0.63	มาก
2. ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการครู ในการปฏิบัติงานในทีมงาน	4.18	0.50	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม	4.22	0.59	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของ ข้าราชการครู	4.07	0.52	มาก
5. ผู้บริหารคอยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน	4.16	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.31	มาก

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะ
ผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดผู้บริหารเปิดโอกาส
ให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางาน
โดยใช้กระบวนการกลุ่ม คือ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในทีมงาน ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครู
($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับตามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม
ของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	n = 316		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1.ผู้บริหารสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน	4.12	0.65	มาก
2.ผู้บริหารสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู	4.09	0.51	มาก
3.ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.21	0.61	มาก
4.ผู้บริหารปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบวินัย ที่พึงประสงค์	4.09	0.56	มาก
5.ผู้บริหารมีการสร้างค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของ สถานศึกษา	4.16	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.34	มาก

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวก
ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้
ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้าง
ค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.09$)
และผู้บริหารปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบวินัยที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.09$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 316)

รายด้าน	วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	t	df	sig																																																																																
1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.16	0.25	-1.37	134.67	0.17																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.21	0.32				2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.17	0.28	-1.59	127.85	0.11	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.39	3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.25	-3.35	142.60**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.35	4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38	5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.17	0.28	-1.59	127.85	0.11																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.39				3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.25	-3.35	142.60**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.35	4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38	5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30								
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.25	-3.35	142.60**	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.35				4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38	5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																				
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-3.15	128.23**	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.25	0.38				5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38	6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.57	124.08**	0.01																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.22	0.38				6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24**	0.01	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38	7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																												
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ปริญญาตรี	226	4.12	0.26	-2.86	125.24**	0.01																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.38				7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39	รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																																								
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ปริญญาตรี	226	4.08	0.30	-3.99	133.65**	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.26	0.39				รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																																																				
รวม	ปริญญาตรี	226	4.13	0.20	-3.34	122.51**	0.00																																																																																
	สูงกว่าปริญญาตรี	90	4.24	0.30																																																																																			

ตาราง 12 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิด

ในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 316)

รายด้าน	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.16	0.25	6.23*	0.00
	5-10 ปี	169	4.14	0.26		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.26	0.30		
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.18	0.30	2.57	0.80
	5-10 ปี	169	4.16	0.30		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.25	0.36		
3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.13	0.30	9.39*	0.00
	5-10 ปี	169	4.11	0.29		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.29	0.33		
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.12	0.27	6.99*	0.00
	5-10 ปี	169	4.12	0.25		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.25	0.34		
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.13	0.27	8.98*	0.00
	5-10 ปี	169	4.10	0.27		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.26	0.35		
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.14	0.31	7.25*	0.00
	5-10 ปี	169	4.10	0.26		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.26	0.36		
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.09	0.30	4.34*	0.01
	5-10 ปี	169	4.10	0.30		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.22	0.40		

ตาราง 13 (ต่อ)

รายด้าน	ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
รวมเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	63	4.14	0.21	10.19*	0.00
	5-10 ปี	169	4.12	0.21		
	11 ปีขึ้นไป	84	4.26	0.29		

จากตาราง 13 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ในด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของ (Scheffe's) ผลปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.16	4.14	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.16		0.02	-0.10
5-10 ปี	4.14			-0.13*
11 ปีขึ้นไป	4.26			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	4.13	4.13	4.11	4.29
5-10 ปี	4.11		0.02	-0.15*
11 ปีขึ้นไป	4.29			-0.17*

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.12	4.12	4.25
น้อยกว่า 5 ปี	4.12		-0.00	-0.13*
5-10 ปี	4.12			-0.13*
11 ปีขึ้นไป	4.25			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.13	4.10	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.13		0.03	-0.13*
5-10 ปี	4.10			-0.17*
11 ปีขึ้นไป	4.26			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 17 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ประสพการณ์การทำงาน	ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน			
		\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
			4.14	4.10	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.14		0.04	-0.11	
5-10 ปี	4.10			-0.15*	
11 ปีขึ้นไป	4.26				

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.09	4.10	4.22
น้อยกว่า 5 ปี	4.09		0.01	-0.13
5-10 ปี	4.10			-0.12*
11 ปีขึ้นไป	4.22			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ค่าเฉลี่ยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		4.14	4.12	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.14		0.02	-0.12*
5-10 ปี	4.12			-0.14*
11 ปีขึ้นไป	4.26			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 316)

รายด้าน	ขนาดโรงเรียน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.14	0.26	5.03*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.16	0.28		
	ขนาดใหญ่	60	4.28	0.26		
ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.13	0.31	10.93*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.16	0.32		
	ขนาดใหญ่	60	4.36	0.28		
ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.14	0.28	12.00*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.33		
	ขนาดใหญ่	60	4.33	0.26		
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ขนาดเล็ก	75	4.13	0.27	11.45*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.27		
	ขนาดใหญ่	60	4.31	0.30		
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.09	0.28	12.10*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.30		
	ขนาดใหญ่	60	4.31	0.29		
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ขนาดเล็ก	75	4.14	0.26	8.51*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.32		
	ขนาดใหญ่	60	4.29	0.29		
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ขนาดเล็ก	75	4.09	0.31	4.31*	0.01
	ขนาดกลาง	181	4.11	0.33		
	ขนาดใหญ่	60	4.25	0.37		
รวมเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	75	4.12	0.22	14.37*	0.00
	ขนาดกลาง	181	4.13	0.24		
	ขนาดใหญ่	60	4.30	0.22		

จากตาราง 21 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ในด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้วิธีการของ (Scheffe's) ผลปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.14	4.16	4.28
ขนาดเล็ก	4.14		-0.02	-0.14*
ขนาดกลาง	4.16			-0.12*
ขนาดใหญ่	4.28			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.13	4.16	4.36
ขนาดเล็ก	4.13		-0.03	-0.23*
ขนาดกลาง	4.16			-0.20*
ขนาดใหญ่	4.36			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.14	4.11	4.33
ขนาดเล็ก	4.14		0.03	-0.19*
ขนาดกลาง	4.11			-0.22*
ขนาดใหญ่	4.33			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.13	4.11	4.31
ขนาดเล็ก	4.13		0.02	-0.18*
ขนาดกลาง	4.11			-0.20*
ขนาดใหญ่	4.31			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	4.11	4.31
ขนาดเล็ก	4.09		-0.03	-0.22*
ขนาดกลาง	4.11			-0.20*
ขนาดใหญ่	4.31			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.14	4.11	4.29
ขนาดเล็ก	4.14		0.03	-0.15*
ขนาดกลาง	4.11			-0.18*
ขนาดใหญ่	4.29			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	4.11	4.25
ขนาดเล็ก	4.09		-0.02	-0.16*
ขนาดกลาง	4.11			-0.13*
ขนาดใหญ่	4.25			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ค่าเฉลี่ยจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.12	4.13	4.30
ขนาดเล็ก	4.12		-0.01	-0.18*
ขนาดกลาง	4.13			-0.18*
ขนาดใหญ่	4.30			

หมายเหตุ: *ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

จากตาราง 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ ตนเองด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูกล้าแสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา แก่ข้าราชการครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ผู้บริหาร มีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน และตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการ เป็นผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับ ความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้มี บุคลิกภาพที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานสูงเป็นที่ยอมรับของ ข้าราชการครู ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการ ครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถ ตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครู มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ผู้บริหารกระตุ้น ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและ ต่องาน

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับ ความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจและนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและ วิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารคอยกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับ

ความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร รองลงมาคือ ผู้บริหารให้รางวัลและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ข้าราชการครูให้เป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในทีมงาน ผู้บริหารคอยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน ผู้บริหารปรึกษาร่วมกับข้าราชการครู เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครู

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู และผู้บริหารปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบวินัยที่พึงประสงค์

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ในด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตัวเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิด ในทางบวก ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562, หน้า 53) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิจัยของ จีรานุช มูลประเสริฐ (2554, หน้า 17) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล เมืองศรีราชา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เมืองศรีราชา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.1 ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร เป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการมอบหมายงานตามความถนัดของบุคคล คอยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยตนเองจนสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (2001, p. 135) กล่าวไว้ว่า การทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและ เหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักการสังเกตตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ประมาณ แสงเพ็ชร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและ รายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร เป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการทำงานจนเป็นที่ ยอมรับและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครู คอยให้คำแนะนำ และเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้จนสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, หน้า 49) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นต้นแบบในการ ปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกียรติและยอมรับในความคิดของ บุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และอัธยาศัยดี รวมทั้งเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มึทักษะเชี่ยวชาญในการทำงาน มีการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องคอยกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและนำตนเองได้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ดารารุวรรณ ถวิลการ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน และช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คอยส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน กระตุ้น ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนัชยา ธรรมลิขิต (2556, หน้า 182) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้น ให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ถือเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้น ช่วยเหลือ สนับสนุน และคลี่คลายให้บุคลากรเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน เป็นการสร้างความหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนา

อย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2560) ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คอยกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล สร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครูกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในเชิงทางบวกถือเป็นการแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ เพื่อนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาสู่บุคลากร ถือเป็นการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสและนำไปสู่ความมั่นคง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรรค์นิตติ สมพงษ์ธรรม (2549, หน้า 42) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน จัดอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คอยให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครู มีความสามารถในการทำงาน ส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (1997, หน้า 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเสริมสร้าง กำลังใจ เพื่อให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหือมองข้ามขวัญและกำลังใจ และไม่ลืมการให้รางวัล การกล่าวขอบคุณ การจัดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเพราะพวกเขานั่นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัชยา ธรรมลิขิตดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองจัดอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในที่ทีมงาน คอยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครู จึงสามารถสร้างคณะทีมงานที่ดีในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 34) กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการสร้างทีมและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสมาชิกในทีมที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและมีแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ จัดอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการสร้างกำลังใจและเสริมแรงแก่ข้าราชการครู ให้ข้าราชการครูสร้างระบบทางความคิดเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของณรงค์ศักดิ์ วัโร (2559, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง คือ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการสร้างความพึงพอใจ ให้บุคลากรมีความรักดี ความศรัทธา และความผูกพันต่อสถานศึกษาคอยกระตุ้นให้บุคลากร มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน มีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลสุขทุกข์ รวมทั้งจัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ

ร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรานุช มูลประเสริฐ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเทศบาลเมืองศรีราชา โดยรวมและรายด้านจัดอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานให้ตระหนักถึงปัญหาและหาวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ได้รับการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันกับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุรี บุรณโกศล (2544, หน้า 103) ได้ศึกษาประพฤติกการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาต่ำกว่า 5 ปีขึ้นไป กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อประสบปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษาแล้วมีการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง หาแนวทางแก้ไขปัญหาดังเองได้ตลอดเวลา ส่วนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 5 ปี ถือว่ามีประสบการณ์น้อยเมื่อประสบปัญหาในสถานศึกษา ทำให้ขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานวิชาการในสถานศึกษาเพราะอยู่ในขณะที่กำลังพัฒนาตัวเองให้เข้ากับ

สภาพที่เป็นอยู่ในสถานศึกษา จึงทำให้มีปัญหามากกว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอน นานกว่า ดังนั้นประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรสำคัญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครู ให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา เหล่าตระกูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยพิจารณาจากรายด้าน ที่ปรากฏ มีข้อเสนอแนะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควร เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและตัดสินใจ ในการบริหารสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคคล อย่างเป็นระบบ

2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและคอยให้คำแนะนำ ส่งเสริม ชี้แนะแนวทางต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาให้กับข้าราชการครูได้

3. ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ชัดเจน

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรึกษาร่วมกับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครูส่งเสริมให้ข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังให้ข้าราชการครูเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบวินัยที่พึงประสงค์เพื่อสร้างความประทับใจ ความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีโครงการจัดอบรมพัฒนาสร้างครูแกนนำ เพื่อให้ครูเป็นผู้นำที่เข้มแข็งสามารถเป็นผู้นำให้กับครูรุ่นต่อไปได้



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกรักษ์ สุวรรณ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กระแส ชนระวงศ์. (2556). **ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (5F).** สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2566, จาก <http://kittkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html>
- กัลยา อินทรีย์. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). **สุดยอดภาวะผู้นำ: Super Leadership.** กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2562). **การให้ความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก.** *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 24(1), 3-38.
- จรัส เลิศจามีกร. (2554). **กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- จารุวรรณ กีก้อง. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จำลอง นักพื่อน. (2556). **เส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2565, จาก [http://www.moe.go.th/wijai/road%20 map.html](http://www.moe.go.th/wijai/road%20map.html)
- จีรานุช มูลประเสริฐ. (2554). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชาญณรงค์ พงษ์ขยัน. (2556). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. (2553). **การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา**

- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ณรงค์ศักดิ์ วัชรโร. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐธิดา เหล่าตระกูล. (2557). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ดาวรสุวรรณ ถวิลการ. (2558). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21.** *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 41(3), 2-10.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ: เจริญพัฒนา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** กรุงเทพฯ: เนติพงษ์การพิมพ์.
- นิลุพัฒนา จิตรสง่าวงศ์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประมาณ แสงเพชร. (2560). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 อุตรธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี.
- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2554). **ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ**. กาญจนบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พิชัย ล้อมเฉลิม. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญพิชญา ภาไฉ่โอง. (2554). **การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ภารดี อนันต์นาถ. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนต์รี.
- มันชยา ธรรมลิขิต. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยุรี บุรณโกศล. (2544). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณดี ชายสมุท. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วิชัย แหวนเพชร. (2555). **แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.moe.go.th>
- สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย. (2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมุท ชำนาญ. (2557). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง:

พี.เอส.การพิมพ์.

สรศักดิ์นิติ สมพงษ์ธรรม. (2549). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557). **ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นานาวิทยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2557). **ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2556 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** เชียงราย: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). **หน้าที่และอำนาจ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565, จาก <https://ops.moe.go.th/หน้าที่และอำนาจ/>

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

สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2555). **ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามี้อาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.supatta.haysamy.com/leaoler-pro.html>
อนันท์ งามสะอาด. (2552). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร**. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com>.

Bennis, W., and Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.

Bradford, D., and Cohen, A. (1984). **A Managing for Excellence: the Guide to Developing High Performance in Contemporary Organization**. New York: John Wiley & Sons.

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

Caldwell, R. G. (2000). **Criminology**. New York: Ronald Press.

Conger, J. A. (1989) **The Charismatic Leader: Behind the Mystique of Exceptional Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.

Crossan, M., V, D., and Nanjad, L. (2008) Transcendent Leadership: Strategic Leadership in Dynamic Environments. **The Leadership Quarterly**, 19, 569-581.

Daft, R. L. (2003). **Management** (6th ed.). New York: Thomson.

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

Flavia, L. E. (2004). **Super leadership: The Impacts and Implications for Public Education**. Retrieved July 1, 2023, from http://scholarworks.umass.edu/dissertaions/AAI3_118294

Greene, J. C. (1992). A Study of Principals' Perception of Their Involvement in Decision Making Processes: It's on Their Joy Performance. **Dissertation Abstracts International**, 79, 16-18.

Hersey, P., and Blanchard, K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. New Jersey: Prentice-Hall.

Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (1996). **Educational administration: Theory, research, and practice**. New York: Random House.

- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. (1997). **The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Manz, C. C., and Sims, H. P. (2001). **The new Super Leadership: Leading others to lead themselves**. California: Berrett-Koehler.
- Muller, G. F., and others. (2013). Super-Leadership and Work Enjoyment: Direct and Moderated Influences. **SAGE Journals** 113, 3, 804.
- Nahavandi, A. (2000). **The Art and Science of Leadership** (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Ortiz, A. (2010). **Customers Willingness to Pay Premium for Locally Sourced Menu Items**. Retrieved July 11, 2023, from <http://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2347&context=etd>
- Owens, R. G., and Valesky, T. C. (2007). **Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform** (9th ed.). Boston: Pearson Education.
- Speck, M, (1999). **The principal ship: Building a Learning Communication**. New Jersey: Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: The Free Press.
- Tracy, G. R. (1997). **Principle of Management** (3rd ed.). New York: Home Wood.
- Yukl, G. A. (2001). **Leadership in organizations**. New York: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายชัย สันกวาน ผู้อำนวยการโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์
3. นายกิตติธร หล้าปีมปา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพาน
(ปากกวามิตรภาพที่ 68)



ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ข้อคำถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย
ข้อคำถาม 7 ด้าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1	วุฒิการศึกษา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ประสบการณ์การทำงาน () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ขนาดโรงเรียน () โรงเรียนขนาดเล็ก () โรงเรียนขนาดกลาง () โรงเรียนขนาดใหญ่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
การรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารส่งเสริมและคอยกระตุ้นให้ ข้าราชการครูกล้าแสดงออกให้เป็นไป ทิศทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูให้มี ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูใน การกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ด้วย ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วม วางแผนและตัดสินใจในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ข้าราชการครูได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน สูง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
4	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง							
1	ผู้บริหารกระตุ้น ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสนับสนุน และช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก							
1	ผู้บริหารคอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎี มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารให้รางวัลและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ข้าราชการครูให้เป็นผู้นำตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามสมควร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสด้านการศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน							
1	ผู้บริหารปรึกษาหารือร่วมกับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในทีมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
5	ผู้บริหารคอยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบวินัยที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการสร้างค่านิยมในการทำงาน ที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. แบบสอบถามการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
4. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริง
5. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้สำหรับการนำเสนอในภาพรวมและใช้เพื่อการศึกษารายนี้เท่านั้น จะไม่เกิดผลเสียหายต่อท่านแต่ประการใดและผลการศึกษารายการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต
6. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาของผู้วิจัยครั้งนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

() โรงเรียนขนาดเล็ก () โรงเรียนขนาดกลาง () โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

เนื้อหาในแบบสอบถามเป็นการสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อขอให้ท่านพิจารณาถึงบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านว่ามีพฤติกรรมตามข้อคำถามอยู่ในระดับการปฏิบัติใด โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุดตามการรับรู้ของท่าน โดยแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	ระดับการปฏิบัติ				
ด้านการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารส่งเสริมและคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูกล้าแสดงออกให้ เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย					
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาแก่ข้าราชการครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายและ แนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ด้วยตนเอง					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด เห็นร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษา					
ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูได้					
2	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง เป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู					
3	ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้ คำแนะนำ ส่งเสริม ให้ข้าราชการครู เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี					
4	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารกระตุ้น ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมาย ในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุ เป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้					
3	ผู้บริหารสนับสนุน และช่วยเหลือให้ข้าราชการครูสามารถตั้งเป้าหมาย การทำงานด้วยตนเอง					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน					
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารคอยกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครู ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไข ปัญหาอย่างมีเหตุผล					
3	ผู้บริหารตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	ระดับการปฏิบัติ				
4	ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการครู					
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารให้รางวัลและให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ข้าราชการครูให้เป็นผู้นำตนเอง					
2	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความสามารถในการทำงาน					
3	ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการครูตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร					
4	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีโอกาสทางการศึกษาเพิ่มเติม ในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ					
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารปรึกษาหารือร่วมกับข้าราชการครูเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ					
2	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในทีมงาน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมข้าราชการครูให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม					
4	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของข้าราชการครู					
5	ผู้บริหารคอยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน					
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูเกิดความรักประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน					
2	ผู้บริหารสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู					
3	ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
4	ผู้บริหารปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบวินัยที่พึงประสงค์					
5	ผู้บริหารมีการสร้างค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้อง กับสภาพบริบทของสถานศึกษา					

ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.931	34





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฉัญญารัตน์ ห่อขุนทด
วัน เดือน ปี เกิด	15 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	1/13 หมู่ 9 ตำบลแม่ทะ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
ผลงานตีพิมพ์	ฉัญญารัตน์ ห่อขุนทด. (ผู้บรรยาย). (20 เมษายน 2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 10 (หน้า 475-489). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

