



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

พุดิตา มโนรมชัชวาล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ



พริตดา มโนรมชัชวาล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE SUPERLEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUTPRAKAN



PUTHITA MANOROMCHATCHAWAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ พุทธิตา มโนรมชัชวาล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิษฐา มาเชก)

..... ประธาน

(ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิษฐา มาเชก)

..... กรรมการ

(ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920470: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ปฏิบัติตาม โนรมชัชวาล : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (THE SUPERLEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUTPRAKAN) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., ปุณณัฐฐา มาเชก, ปร.ค. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 330 คน และผู้เชี่ยวชาญ 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .50-.86 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังปรากฏในบทที่ 4

65920470: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SUPER LEADERSHIP, SCHOOL ADMINISTRATORS

PUTHITA MANOROMCHATCHAWAN : THE SUPERLEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUTPRAKAN. ADVISORY COMMITTEE: SUMETH NGAMKANOK, Ed.D. PUNNITHTHA MRAZEK, Ph.D. 2025.

This research aimed to study and compare the superleadership of school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office, categorized by educational qualifications, work experience, and school size. Additionally, it aimed to explore guidelines for developing the superleadership of school administrators. The sample group consisted of 330 civil servant teachers under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office and 10 experts. The research instruments were a questionnaire with an item discrimination value ranging from .50-.86 and a reliability of .98, and a semi-structured interview. The data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The findings were as follows:

1. The overall level of superleadership among school administrators under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office was at a high level. The three aspects with the highest mean scores, from highest to lowest, were: 1) Facilitate Self Leadership, 2) Model Self Leadership, and 3) Promote Self-Leadership Through Teamwork.
2. A comparison of superleadership among school administrators, when categorized by educational qualifications, showed no statistically significant difference in both overall and specific aspects. When categorized by work experience, there was no statistically significant difference overall, but a statistically significant difference at the .05 level was found in the aspects of " Become a Self Leader " and " Self-Set Goals" When categorized by school size, there was a statistically significant difference at the .05 level in both overall and specific aspects.
3. The guidelines for developing the superleadership of school administrators are presented in Chapter 4.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวคิด และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมถึงชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจนงานนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ ในโอกาสเดียวกันนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.พนัส จันท์ศรีทอง ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และ ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนางานนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และให้คำแนะนำด้วยความเมตตา

ขอขอบพระคุณ ดร.ณฎิกา ลุนราศรี ดร.พนัส จันท์ศรีทอง และ นางจิรภา สบายดี ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย อีกทั้งขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้บริหาร และคุณครูที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนครู และเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รวมถึงทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาค้นคว้าและดำเนินการวิจัยจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

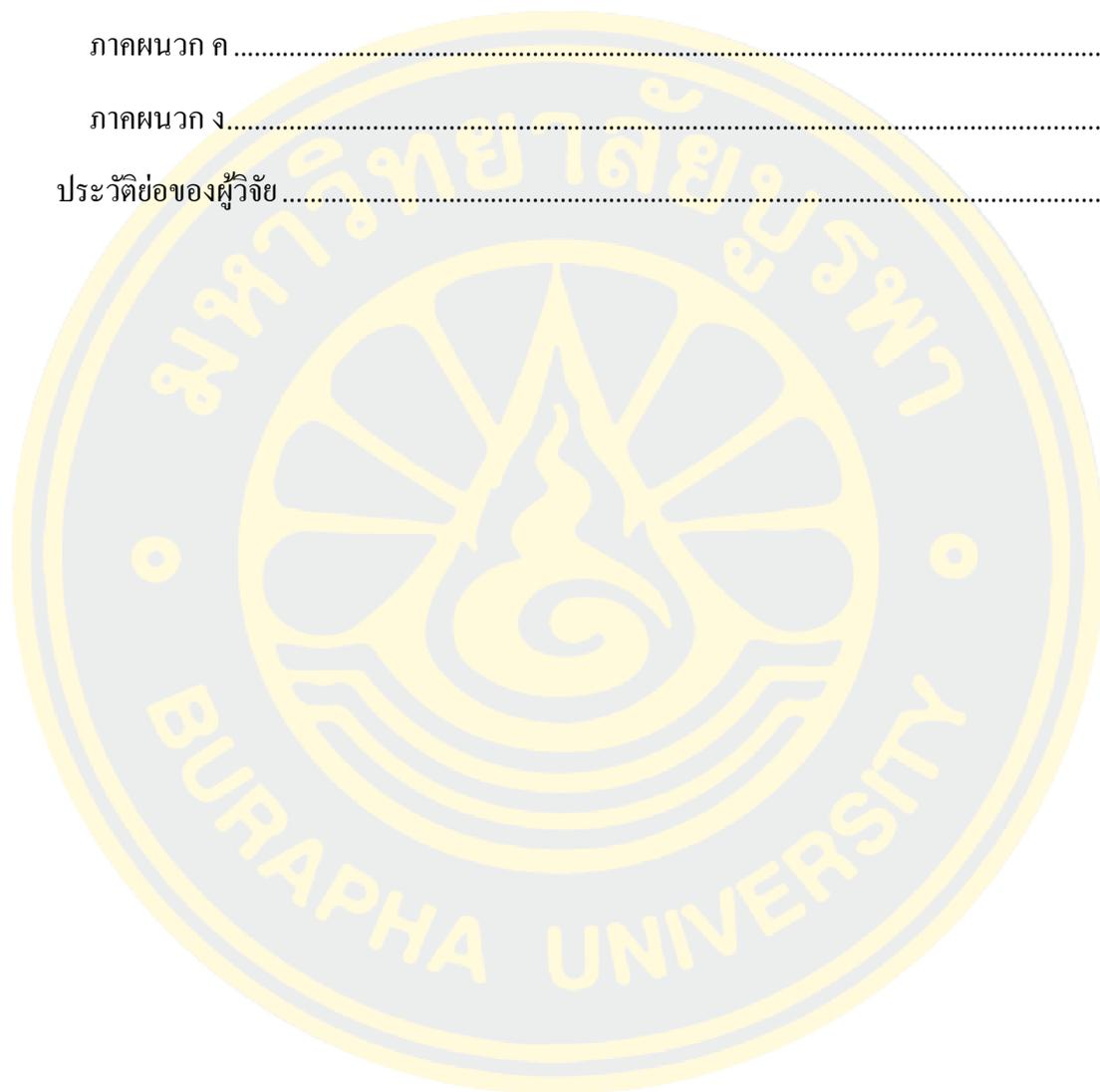
พริดา มโนรมชัชวาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
คำถามในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2.....	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา สมุทรปราการ	13
การบริหารสถานศึกษา.....	22

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	30
หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา..	40
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
บทที่ 3.....	71
วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
บทที่ 4.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 5.....	112
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผลการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134

ภาคผนวก	141
ภาคผนวก ก	142
ภาคผนวก ข	146
ภาคผนวก ค	161
ภาคผนวก ง	165
ประวัติย่อของผู้วิจัย	168



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	48
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	72
ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การ ทำงาน และขนาดสถานศึกษา	83
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน	84
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ	85
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการแสดงผลเป็นแบบ ฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ	86
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ	87
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ	88
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวก สะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	89

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสนับสนุนให้เกิด
ภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายข้อ90

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวก
สะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ91

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
โดยรวมและรายด้าน92

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน93

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน โดยรวมและรายด้าน94

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน
.....96

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน97

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน99

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม.....101

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็น
ผู้นำตนเอง101

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง.....102

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง102

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก.....103

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง.....104

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์104

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง105

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....6



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกประเภททั้งภาครัฐและเอกชน ต่างต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และเป็นที่น่าอนว่าภายในองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน เป็นการปรับโครงสร้างองค์กร การลดขั้นตอนของการทำงาน การปรับลดพนักงาน การปรับบทบาท หน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ขององค์กรเอง แต่ละองค์กรอาจมีกระแสการตื่นตัวต่อการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมจัดการในองค์กรที่หลากหลายขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรทุกระดับอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ทั้งในด้านทักษะการทำงาน ผลกระทบที่มีผลต่อเจตคติต่องาน เช่น ความรู้สึก ความมั่นคงในงาน จนบางครั้งเกิดความเครียด มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ผู้นำในองค์กรจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการนำองค์กรไปสู่ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีผู้นำที่มีศักยภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงเป็นสิ่งที่ทำทหายสำหรับองค์กรทุกประเภท ในองค์กรประเภทต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นในการนำผู้นำจึงต้องหาทางพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สมุท ร ชำนาญ, 2556)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กรการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บริหาร ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรมีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำตลอดจนศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อใช้สำหรับการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับผู้นำเพื่อให้ผู้นำมีคุณลักษณะอันสอดคล้องกับโลกยุคใหม่หรือยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 นี้ผู้นำจึงต้องมีบทบาทหน้าที่อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจหรือชักนำให้บุคคลในกลุ่มร่วมกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายได้สามารถอาศัยความสัมพันธ์ใช้ความสัมพันธ์เรียกผู้อื่นให้มาทำงานแทน เขาจำเป็นต้องใช้ความประพฤตินิสัยของเขามากระทบต่อการกระทำ และความคิดของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมาย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการบริหารจัดการศึกษาให้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น นอกจากจะปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ยังต้องแสดงบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำด้วย คือ มีความรู้ความสามารถในการใช้ปัญญาชี้นำ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อองค์กรและต่อตนเอง โดยอาศัยเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ในฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถใช้ปัญญาชี้นำ และเป็นต้นแบบที่ดีด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่น หรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม (สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2561, หน้า 68-70)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญการเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (ยุทธนา โคตทิพย์, 2560, หน้า 40) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา การรักษาวินัยและปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ธัญรัตน์ ห่อขุนทด, 2567, หน้า 39) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานผู้บริหารโรงเรียนนั้น เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง และมีงานหลายๆ ด้าน ที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้าราชการครู นักเรียน และชุมชน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ปัญญาธร ศรีใส, 2560, หน้า 19)

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา มุ่งเน้นการสร้างผู้นำในตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนา

ศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถเป็นผู้นำของตัวเอง (Self-Leadership) ได้ในบริบทของสังคมไทยก็มีแนวโน้มที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารโดยส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถนำตนเองได้ โดยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่บุคลากรจะนำไปปฏิบัติ นอกเหนือจากที่คาดหวัง ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้้นำให้คนอื่นปฏิบัติตามได้ ค้นหาแรงจูงใจของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองจนสามารถบรรลุตามศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นได้สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงถึงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้นำเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา และทำตนให้เป็นแบบอย่างเท่านั้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ฝึกการทำงานร่วมกัน เคารพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็นข้อตกลงร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนให้พัฒนาตนเองและทีมงานอยู่เสมอ (พิชญาภา ยืนยาว, 2561) สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991, pp. 18-35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้นำตนเอง มาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงผลเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมแล้วเชื่อได้ว่าการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตั้งอยู่ในบริเวณเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครฯ และจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดสมุทรปราการมีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาในหลายด้าน ประกอบด้วย ด้านอุตสาหกรรม ด้านการท่องเที่ยวการเกษตร ด้านการคมนาคม และโลจิสติกส์นั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจึงมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นทักษะอาชีพ ปลูกฝังทักษะการทำงาน สามารถนำไปประกอบอาชีพที่หลากหลาย สร้างทางเลือกและโอกาสให้กับผู้เรียนและแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) รวมถึงพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่

ทันสมัย โดยพัฒนาผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรส่วนกลาง ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการบริหารสถานการณื รวมถึงพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ โดยสภาพปัญหาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงในบางสาระการเรียนรู้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่มีการ พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรปฏิบัติงานในด้านการจัดการศึกษาไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ขาดการนิเทศติดตาม ประเมินผล การกระจายอำนาจทางการ บริหาร ขาดการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ (สุชาติ เสนาดี, 2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการจัดการเพื่อพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้าง บรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ สถานศึกษาในอนาคต โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งเน้นการมอบอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สามารถควบคุม กำกับ ดูแลตนเองได้ เป็นพฤติกรรมที่มีอิสระ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องกำกับดูแล เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างความ มั่นใจให้แก่ผู้ตาม องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้โดยผู้นำคอยควบคุม ดูแล และกำกับสั่งการอยู่ ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพื่อใช้ในการบริหารงาน ในด้านของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อทราบข้อมูล การมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาและ ส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาการ บริหารเพื่อส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด สถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ควรเป็นอย่างไร

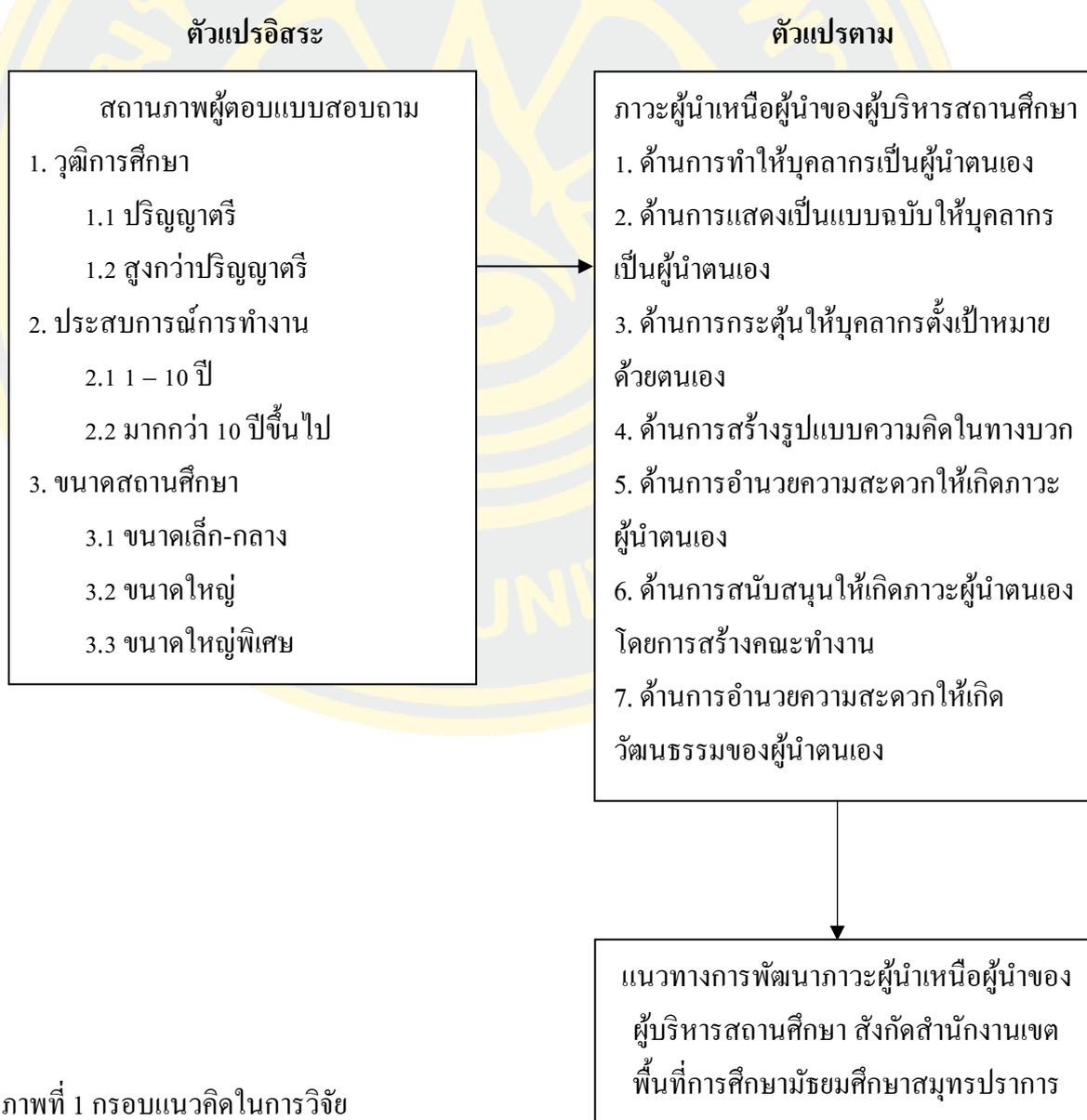
สมมติฐานในการวิจัย

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาด สถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวน 16 คน ได้แก่ ญัฐวุฒิ บุญลือ (2560), บุญตา จันทร์เวียง (2560), ประมาณ แสงเพชร (2560), ปัญจสร ศรีใส (2560), พิชัย ลี้มเฉลิม (2560), ไพรัตน์ นิ่มบัว (2560), รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560), ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560), อรัญญา เปล่งวัน (2560),

กิจจา กสิกรรม (2561), เทพรัตน์ ศรีคราม (2562), กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565), ปณิณ จันทร์กิติ (2565), ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565), วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ (2565) และทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567) จากการสังเคราะห์กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้ปกครองด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างผลงาน 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในการจัดการประชุม อบรม สัมมนา ให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในโรงเรียน ชุมชน และสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของ Manz and Sims (1991, p. 33) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
- 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
- 7) ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,343 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้จำนวน 330 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 10 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังต่อไปนี้

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 1 - 10 ปี

3.1.2.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก-กลาง

3.1.3.2 ขนาดใหญ่

3.1.3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

3.2.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์

3.2.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาผู้ตามให้สามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลและศิลปะในการจูงใจเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำและสนับสนุน ผู้ตามต้องสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าการรอรับคำสั่ง ซึ่งผู้นำต้องมั่นใจว่าผู้ตามได้รับข้อมูลและความรู้ที่เพียงพอในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองอย่างเหมาะสม ผ่านกระบวนการที่เน้นให้บุคลากรสังเกตพฤติกรรมของตนเองเพื่อค้นพบแนวทางการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี คอยกระตุ้น สนับสนุน และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับความท้าทายและยอมรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงมอบหมายงานที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถกำหนดมาตรฐานและนโยบายการทำงานด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรนำไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ผู้นำจะใช้อิทธิพลผ่านการกระทำที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีวินัย รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ กล้าคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำจะใช้วิสัยทัศน์และสร้างความเชื่อมั่นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบและช่วยให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่องานและสามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ผู้นำจะปลูกฝังนิสัยคิดบวก สนับสนุนการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ผู้นำมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงทางอารมณ์ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และค้นหาทางเลือกที่หลากหลายเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถ โดยใช้รางวัลเพื่อจูงใจและตำหนิเพื่อชี้แนะแนวทางอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำใช้อิทธิพลและพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรเพื่อช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ผ่านการจัดตั้งคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจะให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการระดมสมองร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางานและสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม

1.7 ด้านอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ พร้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้นำจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ปลูกฝังค่านิยมและวินัย

รวมถึงจัดหาสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาสมุทรปราการ

3. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมทั้ง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการ เรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสมุทรปราการ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาสมุทรปราการ

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา สมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

5.1 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

5.2 วุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ได้รับ ตำแหน่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

6.1 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 – 10 ปี

6.2 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

7. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนดในการแบ่ง ขนาดของสถานศึกษา โดยแบ่งตามเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่ง ออกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน

7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน

7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน

7.4 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป โดยในการวิจัยนี้แบ่งสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามขนาดสถานศึกษาออกเป็น

1) ขนาดเล็ก-กลาง 2) ขนาดใหญ่ และ 3) ขนาดใหญ่พิเศษ เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการคำนวณผลการวิจัยทางสถิติ

8. โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 25 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนสมุทรปราการ โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ ในพระบรมราชานุเคราะห์ โรงเรียนวัดทรงธรรม โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์ โรงเรียนสาขาสุทธธำมณีอุปถัมภ์ โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ โรงเรียนวัดใหม่สมุทรกิจ วิทยาคม โรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ โรงเรียนบางบ่อวิทยา โรงเรียนเป็ริงวิสุทธิธานีดี โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โรงเรียนพุทธเจริญวิทยาคม โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีประเด็นเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - 5.1 วุฒิการศึกษา
 - 5.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 5.3 ขนาดสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2564 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2567)

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมายของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 34/6 อาคารวีระรอดเรื่อง ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10270 บริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในท้องที่จังหวัดสมุทรปราการ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 25 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนสมุทรปราการ
2. โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
3. โรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง
4. โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ
5. โรงเรียนหาดอมราอักษรลักษณ์วิทยา
6. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ
7. โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ ในพระบรมราชานุเคราะห์
8. โรงเรียนวัดทรงธรรม
9. โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์
10. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า สมุทรปราการ
11. โรงเรียนวิสุทธิกษัตริ์
12. โรงเรียนสาขาสุทธิราชอุปถัมภ์
13. โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์
14. โรงเรียนวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาคม
15. โรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ
16. โรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ
17. โรงเรียนบางบ่อวิทยา
18. โรงเรียนเป็ริงวิสุทธิราชิบดี
19. โรงเรียนหลวงพ่อบานคลองด่านอนุสรณ์
20. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
21. โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

22. โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม
23. โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว
24. โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์
25. โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สมุทรปราการ

ภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง

กำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

- (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - (10) ประสานและส่งเสริมการดำเนินการของคณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ และคณะทำงานด้านการศึกษา
 - (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในไว้ดังต่อไปนี้
- (1) กลุ่มอำนวยการ
 - (2) กลุ่มนโยบายและแผน
 - (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 - (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลจัดการศึกษา

(8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

(9) หน่วยตรวจสอบภายใน

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจอำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 ภารกิจ บทบาท อำนาจหน้าที่ ของทั้ง 10 กลุ่ม/หน่วย ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏรายละเอียดตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการแนบท้ายนี้จำนวน 3 ฉบับ

วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ มุ่งพัฒนาผู้เรียน สู่วิถีความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี และมีความสุข

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
3. ส่งเสริม สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกระดับได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ
4. ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
5. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความอบอุ่น ปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ค่านิยมองค์กร

สพม.สมุทพรปราการ รวมใจเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียน มีสมรรถนะ ตามศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศสอดคล้องกับศักยภาพ เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ และการฝึกอาชีพที่หลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพเพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถพึ่งตนเองได้
4. ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ
5. สถานศึกษามีโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ห่วง โกลยาเสพติด ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ และสถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษาจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้
2. ป้องกันผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด มีทักษะในการรับมือด้านความปลอดภัย และสามารถปรับตัวต่อ โรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ
3. สถานศึกษาพัฒนาเครือข่ายระบบ และกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ดูแลความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบ OBEC Safety Center

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ
2. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาระดับปริญญา
3. เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
4. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
5. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา 1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการเพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
7. เสริมสร้างทักษะ และการมีรายได้ระหว่างเรียนให้กับผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความภูมิใจในความเป็นไทย
2. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง ศิลปกรรม และประชาธิปไตยในสังคมนร่วมสมัยเพื่อคุณภาพผู้เรียน
3. ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพตามพหุปัญญา เป็นผู้มีความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) และได้รับการส่งเสริมให้มีการต่อยอดแนวคิดทางการศึกษา
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแหล่งการเรียนรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู
6. ขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษามีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

8. สร้างผู้นำด้วยกระบวนการลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ เพื่อส่วนรวม การมีจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ เป็นพลเมืองที่ดี และแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และสถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีระบบการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ชุมชน และทุกภาคส่วนที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และสถานศึกษา มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการบริหารจัดการ

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

10 ค. มติการขับเคลื่อน 25 นโยบาย การบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21

1. คุณภาพ (Quality)

นโยบายที่ 1 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

นโยบายที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญทุกด้านตามหลักสูตรแกนกลางฯ เสริมสร้างทักษะอาชีพและทักษะชีวิต

นโยบายที่ 3 สร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารและกระบวนการเรียนรู้มุ่งสู่การมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ครู และผู้บริหาร

นโยบายที่ 4 บริหารเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการบูรณาการเชิงพื้นที่

2. คุณธรรม (Moral)

นโยบายที่ 5 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายที่ 6 สร้างโรงเรียนให้เอื้อต่อการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะที่ค้ำจุนแก่บุคลากรในสถานศึกษา

นโยบายที่ 7 สร้างและพัฒนาจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายที่ 8 เสริมสร้างความตระหนักให้นักเรียนมีพฤติกรรมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม

3. ความเสมอภาค (Equality)

นโยบายที่ 9 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาโดยระดมสรรพกำลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษา

นโยบายที่ 10 สร้างหรือพัฒนาแพลตฟอร์มให้นักเรียนเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) มุ่งเน้นการส่งเสริมพหุปัญญาให้กับนักเรียน

นโยบายที่ 11 ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทักษะอาชีพที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)

4. ความร่วมมือ (Cooperation)

นโยบายที่ 12 สร้างและพัฒนาความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับองค์กรภาครัฐ เอกชน โรงงานอุตสาหกรรม ชุมชน และเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

นโยบายที่ 13 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องขององค์กรภาครัฐ เอกชน โรงงานอุตสาหกรรม ชุมชน และเครือข่ายทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

5. ความทันสมัย (Topicality)

นโยบายที่ 14 สร้างหรือพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้

นโยบายที่ 15 จัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล และทักษะภาษาต่างประเทศ

นโยบายที่ 16 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Sharing Data and Information) และการบริการด้านข้อมูลข่าวสารกับเครือข่าย รวมถึงภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความปลอดภัย (Safety)

นโยบายที่ 17 สร้างกลไกและมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา

นโยบายที่ 18 ป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียนให้รอดพ้นจากการถูกคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างทันเหตุการณ์

7. ความก้าวหน้า (Advance)

นโยบายที่ 19 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมถึงทักษะอื่นที่จำเป็น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

นโยบายที่ 20 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะด้วยระบบ DPA (Digital Performance Appraisal)

8. ความสำเร็จ (Accomplishment)

นโยบายที่ 21 สร้างเวทีการแข่งขันในการแสดงความสามารถสู่ความเป็นเลิศของนักเรียน ครู ผู้บริหารและสถานศึกษา

นโยบายที่ 22 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียน ครู ผู้บริหาร และสถานศึกษามีผลงานและได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ

9. ความสุข (Happiness)

นโยบายที่ 23 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขในการทำงานมีความผูกพันในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

10. ความยั่งยืน (Sustainability)

นโยบายที่ 24 ส่งเสริมให้ครู ผู้บริหารและสถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

นโยบายที่ 25 สร้างการรับรู้และความตระหนักในการอยู่ร่วมกันของพหุวัฒนธรรมให้แก่ นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุจินตนา ตรงประสิทธิ์ (2560, หน้า 16) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษา เกิดจากการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันจัดกิจกรรม โดยประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์

และศิลป์แห่งการบริหาร เป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ซึ่งครอบคลุมการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป การดำเนินงานนี้อยู่บนพื้นฐานของหลักการสำคัญ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน การบริหารตนเอง และการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีแบบแผนและขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง จะร่วมกันบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ยุพา พรหมเยี่ยม (2562) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป้าหมายหลักคือการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม เพื่อให้พวกเขาสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยมีผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินการและบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา เป็นไปตามความถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ภคพร งามประเสริฐ (2565) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการภายในสถานศึกษา บริหารจัดการอย่างเป็นระบบด้วยบุคคลและทรัพยากร เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมงานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา

อนุพงศ์ วงศ์เข็ม (2565) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ โดยใช้กระบวนการทางการศึกษาและกระบวนการบริหารที่สอดคล้องเหมาะสม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม โดยอาศัยการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน (2561) กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพในสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในหลักการบริหารโดยทั่วไป ทั้งของภาครัฐและเอกชน กิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงบประมาณ การดำเนินการตามแบบแผนเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นตอนการบริหารหรือการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์องค์การ หมายถึง การพิจารณากระบวนการพัฒนารูปแบบและข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา และพิจารณาว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย

1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร

1.2 การกำหนดขอบเขตและรวบรวมข้อมูลของปัญหา

1.3 การประเมินตนเองโดยวิเคราะห์ช่วงห่าง และการคาดคะเนช่วงห่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การวางแผน หมายถึง การจัดการโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีแนวปฏิบัติ 2 ข้อ ได้แก่

2.1 การวางแผนในองค์กร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงาน

2.2 สร้างตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน

3. การดำเนินการ หมายถึง การนำแผนปฏิบัติงานไปสู่การปฏิบัติ กำกับดูแล และควบคุมให้ผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่สถานศึกษาได้วางไว้ และการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีแนวปฏิบัติ 2 ข้อ ได้แก่

3.1 การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้และเริ่มดำเนินการประเมินเพื่อหาข้อมูล
หลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน

3.2 การปฏิบัติ การจัดทำแผนการดำเนินการ การนำไปสู่การปฏิบัติ

4. การควบคุมและปรับปรุง หมายถึง การกำกับดูแลและแก้ไขข้อบกพร่องกระบวนการ
พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวัง ประกอบด้วย

4.1 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผล

4.2 การควบคุมและกำกับดูแลให้ผลเป็นไปตามแผนที่วางไว้

4.3 การให้รางวัลตอบแทนและกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงาน

4.4 การสอบสวนผล โดยเทียบค่ากับผู้ที่ดีที่สุดหรือคู่แข่งเปรียบเทียบ โดยการกำหนดหัวข้อ
การเทียบเคียง

4.5 สร้างนวัตกรรมหรือระบบการดำเนินการออกแบบระบบ

ฉันทู ช่วยงาน (2565) กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยมีองค์ประกอบหลากหลาย
เช่น การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน
การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน
การประเมินผลงาน และการปรับปรุง รวมถึงการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในสถานศึกษา
กระบวนการบริหารนี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปอย่างราบรื่น มีระบบ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉันทู กิตติ บุญแก่ง (2565) กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารเกี่ยวข้องกับ
การตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อบุคคลหรือบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการควบคุมกำกับและ
การสั่งการที่เหมาะสม การบริหารนี้คือการนำทรัพยากรภายในองค์กรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนหลักคือ การวางแผน การจัดการองค์กร
การชี้แนะ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารต่าง ๆ เช่น POSDCORB หรือ PDCA

อนุพงษ์ วงศ์เหิม (2565) กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน
ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ได้แก่ การร่วมคิดวางแผน
การร่วมตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติงาน การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมที่
เกี่ยวข้องกับการจัดการและดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา
โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และสถานศึกษาในภาพรวม กระบวนการดังกล่าวครอบคลุม
ถึง การวางแผน การจัดการ การบริหารทรัพยากร การประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวถึง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามมาตรา 39 ไว้ว่า ให้กระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดขอบข่ายการบริหาร สถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหาร ทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 1.3 การจัดการการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10. การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงินภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนหรือเปลี่ยนแปลง เสนอขอโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลังให้สถานศึกษาขึ้นหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายเงินตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง การนำเงินส่งคลังให้นำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของ อำเภอและกิ่งอำเภอ พ.ศ. 2520 หากนำส่งเป็นเงินสดให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

2.20 การจัดทำบัญชีให้จัดทำบัญชีการเงินตามระบบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของ หน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 แล้วแต่กรณี

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และแบบรายงานให้จัดทำตามแบบที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเมื่อมีการสั่งแต่งตั้ง/

คณะกรรมการการสอบสวน กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ให้ดำเนินการต่อไป

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารทั่วไป

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูล
และความต้องการในการยุบรวมเลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วยการดำเนินงาน 4 กลุ่ม บริหารงานประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยครอบคลุมการบริหารงานและการดำเนินงานภายในสถานศึกษา

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

พิชัย ลี้มเฉลิม (2560) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลอย่างมีศิลปะ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำอาศัยคุณสมบัติส่วนตัว เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย การทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดแรงจูงใจจากภายใน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พวกเขาจะทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ และความสามารถเพื่อช่วยแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่น ทำให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ คล้อยตาม และปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จิรวรรณ เสาวคนธ์ (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใช้ความสามารถในการ นำสมาชิกภายในองค์กร ให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันจนประสบความสำเร็จ โดยอาจใช้กลวิธีหลากหลาย เช่น การใช้อำนาจ การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ การชักชวน การสร้างความเชื่อมั่น และการให้การสนับสนุนแก่สมาชิกในองค์กร

ปริญดา วโรภาสรุ่งเรือง (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพล มากที่สุดในกลุ่ม ในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ศิลปะในการสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวใจ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ผู้นำยังสามารถใช้วัฒนธรรมจากภายนอก องค์กรเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงและกระตุ้นสมาชิกให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อภิชาติ คงเพชร (2565) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสามารถของผู้นำ ที่จะใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างอิทธิพล จูงใจ และชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มใจ โดยพวกเขา มุ่งเทกำลังความรู้ ความคิด และความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bass (1990, pp. 7-14) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานของผู้ตามบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งยกระดับทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามจากระดับต่ำสู่ระดับสูง

Yukl (2006, p.5) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการสร้างอิทธิพล เพื่อขับเคลื่อน การทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม ผู้นำสามารถนำวัฒนธรรมจากภายนอกมาใช้เป็น เครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้และมีศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมถึงความคิด สร้างสรรค์ขององค์กร โดยอาศัยการพิจารณาสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าว จูงใจ หรือชักชวนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่งหรือแนวทางที่ตนต้องการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่ม หรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำจะใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และ คุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และเต็มใจที่จะร่วมมือใน การทำงาน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำใน 3 ประเด็น คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโต ก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็ยังมีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่าภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

การดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์กรควรมีภาวะผู้นำเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กรโดยทั่วไปภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือแม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือ ไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่องเช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัด เชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคลากรได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือผู้บริหารขององค์กรที่มีภาวะผู้นำในตัวจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ

เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญภาวะคับขันหรือภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

ปัญญา ศรีใส (2560) ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องใช้ในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การมีภาวะผู้นำช่วยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ ซึ่งนำไปสู่ทั้งการได้ใจของเพื่อนร่วมงานและผลงานที่มีคุณภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อรัญญา เปล่งวัน (2560) ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน ทั้งยังต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากร และพัฒนาตนเอง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารในทุกระบบและทุกงาน เป็นการ เสริมสร้างศักยภาพของผู้นำ ให้เกิดพลังและอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างบารมี ความเชื่อมั่น ความนับถือ และความอบอุ่น ให้แก่ผู้นำในการรวมทีมหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นมากกว่าตำแหน่งหรืออำนาจ คือความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความเชื่อมั่น และนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ผู้นำที่ดีจะไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังต้องมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่น่าประทับใจ เช่น ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความเมตตา ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาจากผู้ตาม ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เกิดการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ คือ แนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในด้านลักษณะ บทบาท พฤติกรรม และกระบวนการที่ใช้ในการชี้นำ จูงใจ รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือจากผู้ตาม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้ ทฤษฎีเหล่านี้มีความเป็นพลวัตสูง โดยมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องตามยุคสมัย บริบททางสังคม และความท้าทายที่องค์กรเผชิญ

1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ เป็นหนึ่งในแนวคิดแรก ๆ ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นไปที่การระบุคุณลักษณะ (Traits) ทางกายภาพ จิตวิทยา และสังคมของบุคคลที่มีแนวโน้มจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้เกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำเกิดจากคุณสมบัติที่มีมาตั้งแต่กำเนิด (Born Leaders)

Stogdill (1948) นักวิชาการที่ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมคนแรก ๆ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีประกอบด้วย

- 1) ลักษณะทางกาย ได้แก่ มีความแข็งแรง ร่างกายสง่าผ่าเผย
- 2) ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ มีการศึกษาสูงกว่าคนอื่น
- 3) สถิติปัญญา ได้แก่ มีสติปัญญาสูง ตัดสินใจได้ดี มีทักษะในการสื่อสาร
- 4) บุคลิกภาพ ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่ม เชื่อมั่นในตนเอง
- 5) คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น อดทน
- 6) คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของสมาชิกคนอื่น ๆ

Yukl (2006) ได้สรุปผลจากงานวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ด้านคุณลักษณะผู้นำ (Traits) ประกอบด้วย
 - 1.1) ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี
 - 1.2) มีความไวต่อสภาพแวดล้อม
 - 1.3) มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นความสำเร็จ
 - 1.4) ชอบทำงานเชิงรุก
 - 1.5) สามารถทำงานร่วมมือกับคนอื่นได้
 - 1.6) มีความสามารถด้านการตัดสินใจ
 - 1.7) เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้
 - 1.8) ครอบงำความคิดคนอื่นได้
 - 1.9) มีพลังในตัวสูง
 - 1.10) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
 - 1.11) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.12) มีความอดทนต่อแรงกดดันหรือความเครียด
 - 1.13) มีความรับผิดชอบ

2) คุณลักษณะด้านทักษะของผู้นำ (Skills) ประกอบด้วย

- 2.1) มีความเฉลียวฉลาด
- 2.2) มีทักษะในการคิด
- 2.3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4) มียุทธวิธีแบบการทูต
- 2.5) มีทักษะในการพูด
- 2.6) มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน
- 2.7) มีทักษะทางการบริหาร
- 2.8) มีทักษะการจูงใจ
- 2.9) มีทักษะทางสังคม

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

Luthans (1989) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) เป็นแนวคิดที่ศึกษาว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมอย่างไรบ้าง แทนที่จะมุ่งเน้นที่คุณลักษณะเฉพาะตัวที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ทฤษฎีนี้มองว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติของผู้ตาม ทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 มิติหลัก ดังนี้

1) พฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน (Task-Oriented Behavior) พฤติกรรมที่เน้นการกำหนดบทบาทหน้าที่ วางแผน และควบคุมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2) พฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented Behavior) พฤติกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม ให้การสนับสนุน และดูแลสวัสดิภาพของทีมการศึกษาภาวะแนวคิดหลักของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State Leadership Studies)

Stogdill (1957) การศึกษาเชิงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งได้เปลี่ยนมุมมองจากการมองหาคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ (Trait Theory) ไปสู่การศึกษาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกจริงๆ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมเหล่านี้สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ นักวิจัยที่โอไฮโอสเตตได้พัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) เพื่อให้ผู้ตามอธิบายพฤติกรรมของผู้นำของตนเอง โดยมีคำถามที่ครอบคลุมพฤติกรรมที่หลากหลายหลายร้อยข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 มิติที่สำคัญและเป็นอิสระต่อกัน (independent) ซึ่งหมายความว่าผู้นำคนหนึ่งสามารถมีพฤติกรรมทั้งสองมิติในระดับสูง ต่ำ หรือผสมผสานกันได้

1) Initiating Structure (การสร้างโครงสร้างงาน) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน (Task-Oriented) โดยผู้นำจะทำหน้าที่กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ภายในกลุ่มอย่างชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่างานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พฤติกรรมนี้รวมถึง การกำหนดตารางเวลาและขั้นตอนการทำงาน การมอบหมายงานและบทบาทให้กับสมาชิกในทีมอย่างชัดเจน การกำกับดูแลให้สมาชิกในทีมปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด และการให้คำแนะนำและบอกวิธีการทำงาน

2) Consideration (การคำนึงถึงบุคคล) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented) โดยผู้นำจะแสดงความห่วงใยและให้การสนับสนุนสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร และน่าเชื่อถือ พฤติกรรมนี้รวมถึง การให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม การสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการเป็นมิตรและเข้าถึงง่าย

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Leadership Studies)

Likert (1961) การศึกษาของมิชิแกนได้ระบุพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ 2 แบบ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮสเดทตรงที่นักวิจัยในมิชิแกนเชื่อว่าพฤติกรรมทั้งสองแบบนี้อยู่คนละขั้วของมิติเดียวกัน กล่าวคือผู้นำจะมีพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งเป็นหลัก ไม่สามารถมีพฤติกรรมทั้งสองแบบในระดับสูงพร้อมกันได้

1) Employee-Oriented (มุ่งเน้นพนักงาน) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความต้องการของพนักงาน พวกเขาจะแสดงความห่วงใยให้การสนับสนุน และสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าเชื่อถือ พนักงานจะถูกมองว่าเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการส่วนตัวและเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร

2) Production-Oriented (มุ่งเน้นการผลิต) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับ งานและเป้าหมายการผลิต พวกเขาจะเน้นย้ำที่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การกำกับดูแล และการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด พนักงานจะถูกมองว่าเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid)

Blake and Mouton (1985) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่พัฒนาโดย Robert Blake และ Jane Mouton จำแนกและอธิบายรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติหลัก คือ ความสนใจในคนและความสนใจในงาน ตาข่ายการจัดการถูกนำเสนอในรูปแบบกราฟ 2 มิติ โดยจะแบ่งออกเป็น 81 ช่อง (9x9) แต่เน้นอธิบาย 5 รูปแบบหลักที่โดดเด่น ซึ่งแต่ละรูปแบบจะแสดงถึงการผสมผสานที่แตกต่างกันของความสนใจในงานและความสนใจในคน

แกนนอน (X-axis) แสดงถึง Concern for Production (ความสนใจในงาน) ซึ่งหมายถึงระดับความมุ่งมั่นของผู้นำในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การวางแผน การจัดระเบียบ และการควบคุมการทำงาน

แกนตั้ง (Y-axis) แสดงถึง Concern for People (ความสนใจในคน) ซึ่งหมายถึงระดับความมุ่งมั่นของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุน และการดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Authority-Compliance) 9,1 ผู้นำที่เน้น ความสนใจในงานสูง (9) แต่ความสนใจในคนต่ำ (1) รูปแบบนี้มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพการผลิตเป็นหลัก โดยไม่สนใจความรู้สึกหรือความต้องการของพนักงาน ผู้นำจะออกคำสั่งและคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2) ผู้นำแบบชื่นชอบ (Country Club) 1,9 ผู้นำที่เน้น ความสนใจในคนสูง (9) แต่ความสนใจในงานต่ำ (1) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและผ่อนคลาย โดยเชื่อว่าหากพนักงานมีความสุขและสบายใจ พวกเขาจะทำงานได้ดี แต่ในความเป็นจริง รูปแบบนี้อาจนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำเนื่องจากขาดการควบคุมและเป้าหมายที่ชัดเจน

3) ผู้นำแบบจัดการแบบประนีประนอม (Middle-of-the-Road) 5,5: ผู้นำที่พยายามสร้างสมดุลระหว่างความสนใจในงานและความสนใจในคน (5,5) พวกเขาจะพยายามให้งานสำเร็จในระดับที่ยอมรับได้ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาขวัญกำลังใจของพนักงานไว้ในระดับที่พอเหมาะ ซึ่งอาจไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดทั้งในแง่ของงานหรือความสัมพันธ์

4) ผู้นำแบบด้อยประสิทธิภาพ (Impoverished) 1,1: ผู้นำที่เน้น ความสนใจทั้งในงานและคนต่ำที่สุด (1,1) รูปแบบนี้เป็นผู้นำที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและแทบไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการงานหรือผู้คนเลย มักจะส่งผลให้เกิดความสับสน ความไม่พอใจ และผลผลิตที่ต่ำมาก

5) ผู้นำแบบทีม (Team Management) 9,9: ถือเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดตามทฤษฎีนี้ ผู้นำที่เน้น ความสนใจทั้งในงานและคนสูงที่สุด (9,9) พวกเขาจะสร้างแรงจูงใจให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน รูปแบบนี้มักนำไปสู่ผลผลิตที่สูงที่สุดและความพึงพอใจของพนักงานสูงสุด

3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theory)

Vroom (1973) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่มีรูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสำหรับทุกกรณี ทฤษฎีนี้เน้นการพิจารณาปัจจัยด้านบริบท เช่น ลักษณะของผู้ตามงานที่ต้องทำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดหลักของทฤษฎีเชิงสถานการณ์

- 1) ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่ตายตัว หมายถึง การเป็นผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับปรับตัวตามบริบท เช่น ความพร้อมของผู้ตาม หรือความซับซ้อนของงาน
- 2) การพิจารณาผู้ตามเป็นศูนย์กลาง หมายถึง ผู้ตามมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิธีการเป็นผู้นำ เช่น ระดับความสามารถ (Competence) และความมุ่งมั่น (Commitment)
- 3) ความยืดหยุ่นของผู้นำ หมายถึง ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมระหว่างการมอบหมาย (Directive behavior) และการสนับสนุน (Supportive behavior)

ทฤษฎีสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Model)

Fiedler (1967) เชื่อว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับการจัดระหว่างสไตล์การเป็นผู้นำและสถานการณ์ที่เหมาะสม สถานการณ์พิจารณาจาก 3 ปัจจัย คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-Member Relations) 2) โครงสร้างงาน (Task Structure) 3) อำนาจตำแหน่งของผู้นำ (Position Power)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (Situational Leadership Theory)

Hersey & Blanchard (1977) ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมการนำต่อผู้ตาม โดยการผสมผสานพฤติกรรม 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและมิติมุ่งสัมพันธ์เข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดแบบภาวะผู้นำ 4 รูปแบบตามระดับความพร้อมของผู้ตาม ดังนี้

- 1) Telling (S1) มุ่งเน้นการสั่งการ เหมาะกับผู้ตามที่ไม่มีความพร้อม ไม่สามารถปฏิบัติงานเองได้ ต้องคอยควบคุม กำกับ ดูแล
- 2) Selling (S2) ผู้นำให้คำแนะนำและสนับสนุน เหมาะกับผู้ตามที่เริ่มพัฒนา ผู้นำเพียงแค่อธิบายให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
- 3) Participating (S3) ผู้นำเน้นการสนับสนุนการตัดสินใจ เหมาะกับผู้ตามที่มีความสามารถ แต่ขาดความมั่นใจ
- 4) Delegating (S4) ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ตามจัดการเอง เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูง มีความสามารถ กล้าตัดสินใจ

Path-Goal Theory (House, 1971) มุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้นำในการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมาย และลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขวางทาง ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีแรงจูงใจของความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเน้นว่าผู้นำสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพวกเขาและลักษณะของสถานการณ์

รูปแบบภาวะผู้นำวิถีทางสู่เป้าหมาย ระบุ 4 รูปแบบภาวะผู้นำ ที่ผู้นำสามารถปรับใช้เพื่อสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำแบบกำกับ (Directive Leadership) ผู้นำให้คำแนะนำที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ และกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐาน
- 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำใส่ใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร
- 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา
- 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเป้าหมาย (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและคาดหวังมาตรฐานการทำงานสูง

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

Burns (1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้นแต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ Burns เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

Burns สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้ง ผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควมยี่ติจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ Manz and Sims ซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) โดยหลักการภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม (Empowerment) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สามารถควบคุม กำกับดูแลตนเองได้ ในฐานะของการควบคุมดูแลตนเองจึงเป็นพฤติกรรมที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้นำไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนัก เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้สามารถเกิดภาวะผู้นำในตนเอง ผู้นำเหนือผู้นำจะดำเนินการ โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออกนั้นส่งผลกระทบต่อผู้ตามทั้งด้านความรู้สึก ความคิด และเจตคติ เพื่อให้ผู้ตามยอมรับในพฤติกรรมของผู้นำและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง (Self Leadership) ในที่สุดบทบาทของผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นผู้นำตนเอง (Self Leadership) นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ Manz and Sims (1991)

1) การทำงานด้วยการเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self Leader) เป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้นำโดยการทำผู้นำวิเคราะห์และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร พร้อมทั้งมีความสามารถในการชี้แนะและสนับสนุน ให้ผู้ตามพัฒนาพฤติกรรมไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม การเป็นผู้นำตนเองจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ช่วยให้สามารถเป็นผู้นำทั้งต่อตนเองและผู้อื่นได้

2) ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม ซึ่งสามารถส่งเสริมให้ผู้ตามนำไปเป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จนสามารถเป็นแบบอย่างและเป็นผู้นำผู้อื่นต่อไปได้ กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม ด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้ผู้ตามสามารถพัฒนาการเป็นผู้นำตนเองได้ โดยผู้ตามจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผ่านการตั้งเป้าหมายจากผู้นำที่เป็นต้นแบบ

3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Set Goals) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือ ให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถทำได้จริงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพิ่มความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน ขั้นตอนนี้เป็น การสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จให้กับผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ตามสามารถตั้งเป้าหมายเองได้ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และความสามารถในตนเอง

4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive Thought Patterns) เป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างและปลูกฝังคุณลักษณะการคิดเชิงบวกให้เกิดขึ้นในผู้ตาม ด้วยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหา และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ สิ่งนี้ยังส่งเสริมให้ผู้ตามนำแนวคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน แสดงออกถึงความมั่นใจทางอารมณ์ สามารถคิดแผนงาน โครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self Leadership Though Reward and Constructive Reprimand) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้การช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้ตามมีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้นำมุ่งเน้นพัฒนาผู้ตามตามความต้องการและความสนใจ ตลอดจนสนับสนุนให้พวกเขาได้รับโอกาสในการพัฒนางาน

6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยสร้างทีมทำงาน (Promote Self-Leadership Through Teamwork) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและทีมงาน จนสามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร นี่คือการบวนการกลุ่มที่ผู้นำจะสร้างทีมงานผ่านการหารือร่วมกันกับผู้ร่วมงาน โดยยึดแนวทางการปฏิบัติตามความคิดเห็นและมติของกลุ่ม ผู้นำมุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมการสร้างทีมด้วยการให้ผู้ร่วมงานได้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล พัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือระหว่างกัน

7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture) เป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างพฤติกรรมอันนำมาซึ่งความพึงพอใจและระบบความคิดที่ปลูกฝังความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อองค์กร นี่คือนิยามที่ผู้นำสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ และเสริมแรงแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ทุกคนในองค์กรรับรู้และตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไปพร้อมกัน สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้ผู้ตามมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ตลอดจนมีระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำมีพฤติกรรมที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ตามในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

Manz & Sims (1991) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำเอง เพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนจากการที่ผู้ตามเคยตั้งเป้าหมายด้วยผู้อื่น ใช้สิ่งจูงใจภายนอก รับการวิพากษ์วิจารณ์จากภายนอก และได้รับการมอบหมายงาน มาเป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสร้างพฤติกรรมที่ส่งเสริมความพึงพอใจและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อโรงเรียน พวกเขาจะกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข รวมถึงการจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดี ซึ่งจะช่วยผูกเงิยรติยศ และชื่อเสียงของสถานศึกษา

ปัญญา ศรีใส (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้นำใช้ศิลปะแห่งอิทธิพลในการจูงใจและพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง ผู้นำจะให้คำแนะนำ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความเชื่อมั่น มีจุดมุ่งหมาย มีทัศนคติเชิงบวก และสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้นำจะมุ่งสร้างให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าการรอรับคำสั่ง ที่สำคัญคือผู้นำต้องมั่นใจว่าผู้ตามมีข้อมูลและความรู้ที่เพียงพอ สำหรับการฝึกฝนความเป็นผู้นำในตนเอง

พิชัย ลิมเฉลิม (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้น สนับสนุน แนะนำ ส่งเสริม และให้กำลังใจแก่บุคลากรในทุกขั้นตอน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนจากการตั้งเป้าหมายโดยผู้อื่น มาเป็นการสร้างแนวคิดที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจองค์กรมากขึ้น

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กร ได้ค้นพบและใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้อำนาจผู้ตามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สิ่งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน ผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียน ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยใช้กระบวนการหลากหลาย เช่น การพัฒนา การสร้างสรรค์ การชักจูง การให้คำแนะนำ การกระตุ้น การวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น และการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ซึ่งเสริมด้วยการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการให้รางวัลและคำมั่นอย่างสร้างสรรค์

สุภาวดี บุตตะวงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี โดยเป็นการกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกด้าน พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้และมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำตนเองได้ พวกเขาจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายโดยผู้อื่น มาเป็นการสร้างแนวคิดที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความมั่นใจต่อองค์กรโดยรวม

กฤติยา มามีชัย (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำมุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง ด้วยการปรับเปลี่ยนจากพฤติกรรมเดิมที่พึ่งพาการตั้งเป้าหมายจากผู้อื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอกและการกระจายอำนาจ ผู้นำจะให้คำแนะนำ พัฒนา และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้ตามสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง พวกเขาจะได้รับการฝึกฝนความเป็นผู้นำ สร้างรูปแบบการคิดเชิงบวก มีจุดมุ่งหมาย และมีทัศนคติที่ดี จนสามารถเป็นผู้นำตนเองได้อย่างแท้จริง

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำนำผู้อื่น เพื่อให้พวกเขาสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้สอนและให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนค้นพบความสามารถของตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำได้โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นสามารถจูงใจและนำตนเองได้

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้อื่นสามารถนำตนเองได้ ผู้ตามจะได้รับอิสระในการกำหนดการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน การวัดผลและประเมินผล ตลอดจนการให้รางวัลหรือการลงโทษตนเองได้ด้วยตนเอง

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำนำพาผู้อื่นให้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่าง ให้คำแนะนำ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตาม เพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล ค้นพบศักยภาพภายใน มีความมั่นใจ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนตน และนำความสามารถนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงาน

วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ผู้นำลักษณะนี้จะสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยผู้นำจะเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และมีความคิดหลากหลายในการแก้ปัญหา พวกเขาใช้กระบวนการโน้มน้าวและการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการอำนวยความสะดวก การให้รางวัล และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การพัฒนาผู้ตามให้สามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลและศิลปะในการจูงใจเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ให้คำแนะนำและสนับสนุน ผู้ตามต้องสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าการรอรับคำสั่ง ซึ่งผู้นำต้องมั่นใจว่าผู้ตามได้รับข้อมูลและความรู้ที่เพียงพอในการพัฒนาตนเอง

การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นหลักการ แนวทาง และกระบวนการในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทาง และประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้

บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง คอยสนับสนุน อำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมมือกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จาก การศึกษาข้อมูลมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ดังนี้

ณัฐฤติ บุญลือ (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการ กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการ อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง

บุญตา จันท์เวียง (2560) ได้สรุปการแสดงผลพฤติกรรมตามกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ประการ คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิ ทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การ อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน ดังนี้ ด้าน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการ กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการ อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ปัญญาศร ศรีใส (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยใช้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความ สะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

พิชัย ล้มเฉลิม (2560) ได้สรุปภาวะผู้นำเหนือผู้นำมี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตาม ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความ สะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้สรุปบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบทางความคิดทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560) ได้สรุปกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ 1) การทำงานให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้อื่นตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

อริญญา เปล่งวัน (2560) ได้สรุปกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

กিজา กลสิกรรม (2561) ได้สรุปกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นต้นฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำเองโดยการสร้างคณาจารย์และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้สรุปกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ

ตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565) ได้สรุปกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ประการ คือ 1) การทำงานด้วยการเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง

ปณิธิ จันภักดี (2565) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภคพร งามประเสริฐสุทธิ (2565) ได้สรุปกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

วัลย์ลักษณ์ โศสุวรรณ (2565) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ทิววิมล สีสุนทอง (2567) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก 5) การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำเนินที่สร้างสรรค์ 6) ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

จากการศึกษา ตำรา เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

องค์ประกอบ	แหล่งอ้างอิง																รวม (ความถี่) (16)	สรุป (ร้อยละ) (100)
	1. ฌีวูดี บุญดี (2560)	2. บุญตา จันทร์เวียง (2560)	3. ประมวล แสงเพชร (2560)	4. บุญศรี ศรีโต (2560)	5. พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560)	6. ไพรัตน์ นิมบัว (2560)	7. รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560)	8. ศศิลักษณ์ บุศยะพินิจ (2560)	9. อริยญา แปลงวัน (2560)	10. กิจจา กลีกรรรม (2561)	11. เทพรัตน์ ศรีคราม (2562)	12. กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565)	13. ปณิดิน จันทร์กิติ (2565)	14. กภาพร งานประเสริฐสุทธิพิทธิ์ (2565)	15. วลัยลักษณ์ ไศสุวรรณ (2565)	16. ทวีวัฒน์ สีคุณทอง (2567)		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	16	100

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 16 ท่าน มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 1 แสดงออกมาในรูปความถี่ โดยในการวิจัยครั้งที่ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ 16 คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัย สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ด้าน รายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบที่นำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จะทำให้พวกเขามีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ สิ่งนี้สะท้อนถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งหมายถึงความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างและชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ปัญญาสร ศรีใส (2560) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม ผู้บริหารจะแนะนำวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และกล้าตัดสินใจเพื่อบรรลุความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ด้วยการนำตนเอง

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงเหตุผล กล้าตัดสินใจ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยการนำตนเอง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เจนณรงค์ พรหมหลวง (2566) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่การเป็นผู้นำทั้งของตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารจะกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาพฤติกรรมของตนเองและนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เหมาะสม นอกจากนี้ยังแนะนำและส่งเสริมการแบ่งงานที่เป็นระบบตาม

สัดส่วนที่ชัดเจน รวมถึงการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บริหารจะสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควบคุมตนเองได้ กล้าตัดสินใจ กำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ ตลอดจนส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์งาน และปรับเปลี่ยนแนวทางตามสถานการณ์

Manz & Sims (1991, p. 35) ได้กล่าวว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม จนสามารถเป็นผู้นำทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการที่ผู้นำหรือผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานศึกษาและสังเกตพฤติกรรมของตนเอง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อเป็นแบบอย่าง กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารจะแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้แบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ และมีสัดส่วนที่ชัดเจน มีการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอน แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เป็นผู้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย และกล้าตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองอย่างเหมาะสม ผ่านกระบวนการที่เน้นให้บุคลากรสังเกตพฤติกรรมของตนเองเพื่อค้นพบแนวทางการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี คอยกระตุ้น สนับสนุน และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับความท้าทายและยอมรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงมอบหมายงานที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถกำหนดมาตรฐานและนโยบายการทำงานด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

บุญตา จันทรวิเชียร (2560) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในการชี้นำบุคลากรให้นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พวกเขาจะสนับสนุนให้บุคลากรมีวินัย เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพที่ดี ทั้งยังส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ การกระตุ้น พัฒนา และส่งเสริมเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรนำสิ่งที่ได้ไปเป็นแบบอย่าง เพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำ และนำตนเองได้

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์

สังคม สติปัญญา รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และการแสดงออกทางภาวะผู้นำที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้ตามมีระเบียบวินัย เสียสละ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้น พัฒนา และส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถเลียนแบบ พฤติกรรมเชิงบวกต่าง ๆ และนำมาสร้างเป็นแบบผู้นำตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กตिया มามีชัย (2562) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน พวกเขาพร้อมที่จะ ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปปรับใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง และยังเป็นตัวอย่างที่ดี ในการเป็นผู้นำตนเอง ด้วยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกาปฏิบัติในสิ่งที่ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารจะ ให้คำแนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอีกด้วย

วลัยลักษณ์ โศสุวรรณ (2565) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีบุคลิกภาพที่ดี รวมถึงมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ รับผิดชอบ การกระตุ้น พัฒนา และส่งเสริมเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรนำสิ่งที่ได้ไปเป็น แบบอย่าง เพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำและนำตนเองได้ในที่สุด

ทิววิมล สีสุนทอง (2567) ได้กล่าวว่า การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไป ปรับใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้ตามผู้อื่นต่อไปได้ กระบวนการนี้เกิดขึ้นเมื่อผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลผ่านการแสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ บุคลากรสามารถพัฒนาภาวะผู้นำตนเองได้ บุคลากรหรือผู้ตามจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดย ตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านการ กระทำและทัศนคติ ผู้นำหรือผู้บริหารจะแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อทั้งบุคลากรในองค์กร และสาธารณชนทั่วไป ด้วยการแสดงออก กระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมี บุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ตลอดจนแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

Manz & Sims (1991, p. 35) ได้กล่าวว่า ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรนำไปปรับใช้ในการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำผู้อื่นต่อไปได้ นี่เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากร ด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้บุคลากรพัฒนาการเป็นผู้นำตนเองได้ โดยบุคลากรจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยมีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นต้นแบบ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไป ด้วยการแสดงออก กระตุ้น แนะนำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มเฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรนำไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง ผู้นำจะใช้อิทธิพลผ่านการกระทำที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมีวินัย รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ กล้าคิดริเริ่มเพื่อพัฒนาตนเองและงานอย่างสร้างสรรค์

3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ไพร์ตัน นิมบว (2560) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้เพื่อกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และคลอใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประมาณ แสงเพ็ชร (2560) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้ บุคลากรจะเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเองและในงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคิดหวังให้กับตนเองและหน่วยงานได้ ซึ่งส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

สุภาวดี บุตตะวงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และคลอใจ ครูผู้สอนหรือบุคลากรในสถานศึกษา ให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จ ให้แก่บุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมที่สนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ เพื่อสร้างความเชื่อ ความศรัทธา และความสามารถของพวกเขา

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กลวิธีหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้น การสนับสนุน การช่วยเหลือ การแนะนำแก้คิดเชิงบวก และการคลาย เพื่อใ้บุคลากรเกิดความตระหนักและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงเป้าหมายของทั้งตนเองและหน่วยงาน การทำเช่นนี้เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จใ้กับบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สนับสนุน ให้กำลังใจ และช่วยเหลือบุคลากรในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความรู้สึกเห็นคุณค่าในความสามารถของตนเอง

วิมลพันธ์ ไวยคณา (2565) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นใ้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ และสร้างแรงบันดาลใจใ้บุคลากรเกิดความตระหนักและเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน การทำเช่นนี้เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จใ้กับบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อใ้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ ซึ่งเป็นการมอบความเชื่อมั่นและความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร

Manz & Sims (1991, p. 35) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นใ้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งกระตุ้น สนับสนุน และส่งเสริมความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน พวกเขาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่สามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองและในงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังใ้กับตนเองและหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังต้องช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานใ้สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้

สรุปได้ว่า การกระตุ้นใ้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารช่วยใ้บุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำจะใช้วิสัยทัศน์และสร้างความเชื่อมั่นเพื่อกระตุ้นใ้บุคลากรมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบและช่วยใ้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรได้อย่างเหมาะสม

4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

บุญตา จันทรวิเชียร (2560) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก เป็นการแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์และมีเจตคติที่ดีต่อทั้งบุคลากรและหน่วยงาน บุคคลที่ยึดหลักนี้จะใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ และนำพาประโยชน์ ความก้าวหน้า รวมถึงความพึงพอใจมาสู่บุคลากร นอกจากนี้ ยังมีการติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถเปลี่ยนวิกฤตใ้

เป็นโอกาสได้ มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง รวมถึงมีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ได้อย่างราบรื่น สามารถแนะนำความคิด และทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัญญา ศรีใส (2560) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง ผู้บริหาร แสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีเจตคติที่ดีต่อทั้งบุคลากรและหน่วยงาน พวกเขาจะใช้เหตุผลในการ แก้ปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดี และนำพาสิ่งที่เป็นประโยชน์ ความก้าวหน้า และความ พึงพอใจมาสู่บุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาสได้ มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

กฤติยา มามีชัย (2562) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกนั้น หมายถึงผู้บริหาร แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์และมีเจตคติที่ดีต่อทั้งบุคลากรและหน่วยงาน พวกเขาจะใช้เหตุผล ในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดี และนำพาสิ่งที่เป็นประโยชน์ ความก้าวหน้า และ ความพึงพอใจมาสู่บุคลากร ผู้บริหารยังมีการติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส ได้ มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเชิง สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งมีการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงานและสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยการวิเคราะห์ ค้นหาทางเลือกที่หลากหลาย และเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อสถานศึกษา

วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก หมายถึง การแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และมีเจตคติที่ดีต่อทั้งบุคลากรและหน่วยงาน บุคคลที่มี แนวคิดนี้จะใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดี นำพาสิ่งที่เป็นประโยชน์ ความก้าวหน้า และความพึงพอใจมาสู่ผู้คน พวกเขายังสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา ได้อย่างเป็น ระบบและสร้างสรรค์ และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

Manz & Sims (1991, p. 35) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นีคือ กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยการคิดเชิงบวกให้เกิดขึ้น

แก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และแนวคิดในทางที่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหา และสามารถเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ผู้นำหรือผู้บริหารจะกระตุ้น ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถคิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียด รอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการ แก้ปัญหาที่ดีและถูกต้อง ตลอดจนการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบในหลายแง่มุม และเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติหรือนโยบาย โดยยึด หลักว่าไม่มีวิธีใดถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ยังมีวิธีอื่น ๆ ที่ดีกว่าและเหมาะสมกว่าเสมอ และพยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมี เจตคติที่ดีต่องานและสามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ผู้นำจะปลูกฝังนิสัยคิดบวก สนับสนุนการ เสนอแนวคิดใหม่ ๆ และกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ผู้นำมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงทางอารมณ์ กล้าคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และค้นหา ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความ สนใจของแต่ละคน โดยสนับสนุนให้พวกเขาได้รับโอกาสในการพัฒนา พิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่าง เหมาะสม รวมถึงให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์นั้น ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ พวกเขาจะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และใช้ ศิลปะในการตำหนิหรือติชมอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่การปฏิบัติงาน รวมถึงให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการปฏิบัติงาน

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำให้การช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจงใจตนเองและผู้อื่น เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้นำยังช่วยพัฒนาบุคลากรตามความสนใจส่วนบุคคล สนับสนุนให้พวกเขาประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว ดูแลเรื่องสุขภาพพลานามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และใช้ศิลปะในการติดมนุคลากรอย่างสร้างสรรค์

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565) ได้กล่าวว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการดำเนินหรือติดมน ให้คำปรึกษา และนิเทศงานโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างยุติธรรม มีการกระจายอำนาจ และสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ซึ่งนำไปสู่สวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำเนินที่สร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการดำเนินหรือติดมน พร้อมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างยุติธรรม สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ แสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน

Manz & Sims (1991, p. 35) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจงใจตนเอง หรือใช้อิทธิพลในทางสร้างสรรค์ต่อเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถ โดยใช้รางวัลเพื่อจงใจและดำเนินเพื่อชี้แนะแนวทางอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำใช้อิทธิพลและพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเติบโตของบุคลากร เพื่อช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ต้องมีการจัดตั้งทีมและส่งเสริมการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ

ร่วมใจในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

ปัญญา ศรีใส (2560) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง ผู้บริหารจัดการตั้งทีมงานและส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายและการมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาวดี บุตตะวงค์ (2560) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงานได้เป็นอย่างดี

ทิววิมล สีสุนทอง (2567) ได้กล่าวว่า ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และสามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะให้คำแนะนำและคำปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตร นี่คือการระดมการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและมติของทีมงาน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้นำจะพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีให้เป็นพวกเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดค้นวิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันคิด ปฏิบัติ และประเมินผล เพื่อร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดเกณฑ์ในการควบคุม ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรักและความห่วงใยในงานและองค์กรของตนผู้บริหารจะสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์กรให้เป็นต้นแบบในการรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง นอกจากนี้ ยังนำวิธีการสื่อสารที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคี ตลอดจนมีแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

Manz & Sims (1991, p. 43) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและสามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาจะให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

McEwan (1998, p. 7) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทีมงานและการมีส่วนร่วมโดยกล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือบทบาทสำคัญในการสร้าง บรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ผู้นำลักษณะนี้จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียน และกรรมการ โรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนร่วมและทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานด้านการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ผ่านการจัดตั้งคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจะให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการระดมสมองร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนางานและสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม

7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นการสร้างระบบความคิดที่ทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ และความผูกพันต่อหน่วยงาน สิ่งนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ เสริมแรงแก่บุคลากร รวมถึงปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร สิ่งที่สำคัญและเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหารคือ จะต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้น สนับสนุน ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และให้กำลังใจบุคลากรในทุกขั้นตอน สถานศึกษาทุกแห่งต้องการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง มีทักษะ และประสบการณ์ จนกระทั่งเกิด ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำพาสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและส่งผลถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และเสริมแรงให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การที่บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม มีความศรัทธา ความประทับใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา อันจะก่อให้เกิด

ความรักและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ หรือสภาพแวดล้อม เป็นต้น การทำเช่นนี้ไม่เพียงแต่ทำให้ผู้นำมีวัฒนธรรมที่ดี แต่ยังเป็นการสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรในการเป็น ผู้นำตนเอง และยังส่งผลให้เกิดชื่อเสียงที่ดีแก่สถานศึกษาต่อไปในอนาคต

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเอง ผู้บริหารจะให้กำลังใจและเสริมแรงในการเป็นผู้นำตนเองของบุคลากร รวมถึงเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน และสร้างความรักความศรัทธาต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของบุคลากร

วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเองนั้น เป็นการสร้างระบบความคิดในบุคลากรให้เกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยผู้นำจะสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ เสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จากบทบาทของผู้บริหารที่กล่าวมา สิ่งสำคัญและโดดเด่นของผู้นำคือการกระตุ้น สนับสนุน ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และให้กำลังใจ บุคลากร ในทุกขั้นตอน สิ่งเหล่านี้จัดเป็นการให้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมจากภายนอกที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการรับรู้และสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่น ไปสู่การสร้างแนวคิดที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในระบบความคิด เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน นี่เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ และเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้พวกเขารู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจะกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรักและความ

ศรัทธาต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีวัฒนธรรมที่ดีและสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

Manz & Sims (1991, p. 38) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งสร้างความพึงพอใจและระบบความคิดในบุคลากรให้เกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน นี่คือกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ และเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้พวกเขาารู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ผู้นำจะกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เสนอแนะแนวทางในการจัดหาวัสดุการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อม ให้มีบรรยากาศที่เหมาะสม จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้นำยังส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมอันดีงาม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีวัฒนธรรมที่ดีและสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของตนเอง ผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และในที่สุดก็สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพของสังคม

Nahavandi (2000, p. 8) กล่าวว่า ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทาย และการริเริ่มสร้างสรรค์จากภายนอก ขณะเดียวกัน การดำเนินงานภายในองค์กรควรสร้างระบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง โดยเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมของการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของ พร้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ผู้นำจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ปลูกฝังค่านิยมและวินัย รวมถึงจัดหาวัสดุการและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความคิด พฤติกรรม ทักษะและค่านิยมที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจส่งผลถึงความรู้สึก ความสัมพันธ์หรือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า จำแนกตามปริญญาตรีถึง ป.บัณฑิต และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ธัญญรัตน์ ห่อขุนทด (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงราย เขต 2 พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นให้ข้าราชการครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้าง รูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการ สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริม ให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ปัญจสร ศรีใส (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงเป็นแบบ ฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ ศึกษาเป็นตัวแปรต้น ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาทำการศึกษาเพื่อ เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา อาจทำให้ทัศนคติที่มีต่อ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีมุมมองต่างกัน วุฒิการศึกษาจึงเป็นตัวแปรที่ น่าสนใจและใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์จากการเรียนรู้ในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการทำความเข้าใจ สถานการณ์ ปัญหา ตลอดจนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ แตกต่างกัน ต้องอาศัย ประสบการณ์ที่ดี ผู้มีประสบการณ์ย่อมมีการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีความรอบรู้และการแก้ปัญหาที่ ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ

เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทราสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าจำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่าจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า จำแนก ตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา เปล่งวัน (2567) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด พบว่าจำแนกตาม ประสบการณ์ในการสอนในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ผู้วิจัยสนใจและนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษา วิจัยครั้งนี้

ขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน บริบท วัฒนธรรม การทำงานภายในสถานศึกษาก็จะมีความแตกต่างกันด้วย ส่งผลให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น จำนวนบุคลากร จำนวนนักเรียน ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ส่งผลให้ทัศนคติที่มีต่อผู้บริหาร แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา มามีชัย (2562) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การแสดง

เป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถญา เปล่งวัน (2560) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด พบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กฤติยา มาภิรักษ์, 2562)

สรุปได้ว่า ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจและนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยวจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอนวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามอายุการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญตา จันทร์เวียง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ปัญญา ศรีใส (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยใช้รางวัลและคำหน้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการ แสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

พิชัย ถิมเฉลิม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขต ราชนครินทร์ พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงผลเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้าง รูปแบบความคิดในทางบวก การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีพฤติกรรมการบริหารมากที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมาเท่ากันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีถึง ป.บัณฑิต โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี โดยรวมและรายด้าน ต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 4) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้นำสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการ บริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียน ในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่ม ศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปณิธิ จันภักดี (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านและอยู่ใน ระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกระตุ้นการ ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การเป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การเป็นแบบอย่างที่เป็น ผู้นำตนเอง ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด 1 ด้านและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ กรอบการสอนที่พัฒนาและการจัดการเรียนสอนที่มีประสิทธิภาพในทุกห้องเรียนหลักสูตร ที่มีคุณภาพและผ่านการรับรองมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ระบบฐานสมรรถนะที่ทำให้ นักเรียนมีความเป็นเลิศ ระบบการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน สภาพแวดล้อมมีความ

ปลอดภัยและเป็นระเบียบจากการสนับสนุนและการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง รองลงมา คือ ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำหนิที่สร้างสรรค์ และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามสาขาวิชาเขต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รองลงมา คือ การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

4) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามสาขาวิชาเขต ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = 0.847$) และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูง ได้แก่ ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำหนิที่สร้างสรรค์ การเป็นผู้นำตนเอง

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง และการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Robert (1991) ได้ศึกษาบทบาทของ ภาวะผู้นำในการปฏิรูปโรงเรียน โดยมุ่งเน้นที่บทบาทของศึกษานิเทศก์ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ คุณภาพของการวางแผน การสรรหาและคัดเลือก และการวัดความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ผลการศึกษาได้ให้ข้อมูลเชิงลึกดังนี้ ในประเด็น 1) คุณภาพของการวางแผนงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า หน้าที่สำคัญของพวกเขาคือการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาแผนการเรียนการสอนและการจัดทำหลักสูตร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนด้าน โครงสร้างพื้นฐานและเนื้อหาทางการศึกษา สำหรับประเด็นที่ 2) เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างเชื่อว่า ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดคือการจัดตั้งระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งแก่โรงเรียน โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำในด้านการเรียนการสอน ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญทางการศึกษาโดยตรง และในประเด็นที่ 3) คือการวัดผลสัมฤทธิ์และความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้นั้น กลุ่มตัวอย่างเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการบริหารระบบข้อมูลข่าวสาร ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลนักเรียนและความสามารถของโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากประเด็นหลักเหล่านี้แล้ว กลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากกว่าแค่การบริหารจัดการ แต่ยังรวมถึง ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ ที่มีบทบาทในการสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งน่าจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิรูปโรงเรียนอย่างยั่งยืน

Tracy (1994) การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารระหว่างประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับศึกษานิเทศก์พื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทั้งสองตำแหน่งมีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ต่างเป็นผู้ให้คำปรึกษาและมีลักษณะเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะมุ่งเน้นงานและมองบทบาทของตนในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตาม ศึกษานิเทศก์มีความแตกต่างที่สำคัญคือ ได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยึดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่าประธานกรรมการบริหารของบริษัท ผู้วิจัยได้อธิบายผลว่า ศึกษานิเทศก์และประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ ในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจพนักงาน และการมอบอำนาจ (Empowerment) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจจากคณะกรรมการบริหารเช่นเดียวกัน แต่ถึงกระนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่าลักษณะภาวะผู้นำของตนจะสามารถใช้ทดแทนกันได้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษานิเทศก์ ดังนี้

1) ควรใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและใช้แนวทางการดำเนินงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในด้านการสอนให้เป็นประโยชน์ และ 4) ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

Flavia (2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของ Manz and Sims ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีความเข้าใจและสามารถเสริมศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้น จะช่วยให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลงและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Bird (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความไว้วางใจ (Trust) ความยึดมั่นผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในอาชีพ (Intention to return) ของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 28 คน และครู 633 คน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความไว้วางใจและความยึดมั่นผูกพันของครูกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่น่าสนใจคือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงตามการรับรู้ของครูมีความน่าเชื่อถือมากกว่าการประเมินตนเองของผู้บริหาร เนื่องจากครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริงสูงกว่าการรับรู้ของครูมีระดับความไว้วางใจและความยึดมั่นผูกพันต่ำกว่าครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริงต่ำกว่าการรับรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ โรงเรียนที่ผู้บริหารประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริงต่ำกว่าการรับรู้ของครู มีจำนวนครูที่ต้องการคงอยู่ในโรงเรียนในปีการศึกษาถัดไปมากกว่าโรงเรียนที่ผู้บริหารประเมินภาวะผู้นำสูงกว่าการรับรู้ของครู ในส่วนของคำถามวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภูมิหลังของผู้บริหารที่มีต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ความไว้วางใจและความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ ระหว่างประสบการณ์ในการสอนของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารในโรงเรียน และจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารแต่อย่างใด

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร ถือเป็นศาสตร์การบริหารที่ผู้นำหรือผู้บริหารพึงนำมาใช้เป็นหลักการในการบริหารองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง จะสามารถสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุผล ได้ดียิ่งขึ้น แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แสดงให้เห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจและสามารถแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดภาวะผู้นำในตนเอง บุคลากรสามารถนำตนเองได้ ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำ

เหนือผู้นำ ซึ่งคาดว่าเมื่อทริพลต่อการบริหารงานในองค์กรและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน
ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,343 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ได้จำนวน 330 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	สถานศึกษา (แห่ง)	ครูและบุคลากรทางการศึกษา (คน)	ครูและบุคลากรทางการศึกษา (คน)
ขนาดเล็ก-กลาง	4	58	8
ขนาดใหญ่	4	234	33
ขนาดใหญ่พิเศษ	17	2,051	289
รวม	25	2,343	330

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ครั้งนี้มีการดำเนินการวิจัย ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวคิด ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ปรัชญา ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสาร หลักการ แนวคิด ปรัชญา ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัย รวมทั้งแบบสอบถามอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) และหาดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) เพื่อนำแบบสอบถามที่มี คุณภาพมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการ โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบหาค่าคุณภาพแล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน ตามที่ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างไว้ ผ่านทางระบบออนไลน์ e-Filing ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวม โดยข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบ จะแสดงผลบนฐานข้อมูล Google Form ที่ผู้วิจัยได้จัดทำไว้

ขั้นตอนที่ 6 ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

ขั้นตอนที่ 8 การสรุปและนำเสนอ สรุปผลและนำเสนอการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
- 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
- 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนภาษา และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.4.1 ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.2 ดร.ญานิกา ลุนราศรี อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.4.3 นางจิรภา สบายดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนปทุมคงคาสมุทรปราการ

จากการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00

1.5 ดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา

1.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

1.7 นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .50-.86

1.8 นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98

1.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ และเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบเขตของคำถามจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณา ประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไข ทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.6 ดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยบูรพา

2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.3 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1.3.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

1.3.1.1 เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1.3.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.3.2 เกณฑ์การคัดออกไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้

1.3.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมโครงการวิจัยขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยครั้งนี้

1.4 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ในรูปแบบ Google Form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.5 ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกจัดเก็บไว้บน Google Drive โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่นใดและผู้วิจัยจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมไฟล์แบบสอบถามไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัยและการเข้ารหัสผ่าน ผู้ไม่เกี่ยวข้องจะไม่สามารถเข้าถึงได้และจะทำลายไฟล์แบบสอบถามที่ได้รับมาหลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วเป็นเวลา 1 ปี

1.6 ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีการระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยแต่ประการใด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพโดยแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์
- 2.2 ผู้วิจัยประสานงาน โดยการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์
- 2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 คน โดยทำการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง การวิจัยนี้ได้ผ่านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ รหัสโครงการวิจัย G-HU090/2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ
 - 1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามนำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
 - 1.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน เช่น เกณฑ์ตามแนวคิด บุญชม ศรีสะอาด (2560)
 - 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 2.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
 - 2.2 จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้ เป็นระบบ
 - 2.3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุป ร่วมกันของเรื่องนั้น
 - 2.4 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ร้อยละ (Percentage)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ซึ่งใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

เมื่อ S. D. แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (t-test independent) สำหรับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
	\bar{x}_1, \bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	s_1^2, s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป สำหรับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วย F-test โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (K-1)}$$

เมื่อ	M_1, M_2	แทน	ค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่ต้องการทดสอบความแตกต่าง
	n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบ
	$df = (K - 1), (K - 2)$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	การทดสอบโดยใช้ค่า t-test independent
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การทดสอบค่าที (t-test independent)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ตอนที่ 5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	259	78.50
สูงกว่าปริญญาตรี	71	21.50
รวม	330	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1-10 ปี	244	73.90
10 ปีขึ้นไป	86	26.10
รวม	330	100.00
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก-กลาง	8	2.40
ขนาดใหญ่	33	10.00
ขนาดใหญ่พิเศษ	289	87.60
รวม	330	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษามี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 และวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 73.90 และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 87.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.34	0.58	มาก	5
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.37	0.56	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.33	0.56	มาก	6
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.36	0.57	มาก	4
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.30	0.58	มาก	7
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.37	0.59	มาก	3
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.40	0.55	มาก	1
รวม	4.35	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่สามารถนำตนเองและผู้อื่นได้	4.38	0.69	มาก	2
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.35	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานอย่างชัดเจนและมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	4.32	0.76	มาก	5
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบกล้าที่จะตัดสินใจในการทำงาน	4.30	0.73	มาก	6
5. ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบ	4.38	0.68	มาก	1
6. ผู้บริหารดึงศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.70	มาก	4
รวม	4.34	0.58	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้

บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ และ 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าที่จะตัดสินใจในการทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการแสดงเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณธรรมและความดีงามทั้งทางร่างกายและจิตใจ	4.37	0.70	มาก	2
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดีแสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ	4.35	0.66	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	4.42	0.67	มาก	1
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มและทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.35	0.68	มาก	4
รวม	4.37	0.56	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณธรรมและความดีงามทั้งทางร่างกายและจิตใจ และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี แสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่มและทำงานอย่างสร้างสรรค์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารกระตุ้น สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้	4.31	0.71	มาก	5
2. ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรและปฏิบัติตามเป้าหมายได้สำเร็จ	4.30	0.70	มาก	6
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร	4.35	0.75	มาก	2
4. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทั้งในตนเองและในการปฏิบัติงาน	4.34	0.70	มาก	3
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.37	0.62	มาก	1
6. ผู้บริหารส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีทิศทางที่ชัดเจน	4.31	0.71	มาก	4
รวม	4.33	0.56	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และ 3) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทั้งในตนเองและในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรและปฏิบัติตามเป้าหมายได้สำเร็จ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.42	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.34	0.70	มาก	6
3. ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา	4.32	0.70	มาก	7
4. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์	4.36	0.77	มาก	3
5. ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากหลายมุมมอง	4.35	0.70	มาก	4
6. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน	4.38	0.67	มาก	2
7. ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์และได้รับการยอมรับ	4.34	0.67	มาก	5
รวม	4.36	0.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน และ 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถตนเอง	4.30	0.72	มาก	3
2. ผู้บริหารมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.26	0.73	มาก	5
3. ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากการประพฤติกและผลการปฏิบัติงาน	4.33	0.74	มาก	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร	4.35	0.66	มาก	1
5. ผู้บริหารใช้การตักเตือนและลงโทษอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงพฤติกรรม	4.28	0.70	มาก	4
รวม	4.30	0.58	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร 2) ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากการประพฤติกและผลการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถตนเอง ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสนับสนุน ให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและคณะทำงาน	4.42	0.68	มาก	1
2. ผู้บริหารสร้างคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.38	0.69	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และระดมความคิดร่วมกัน	4.34	0.69	มาก	5
4. ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเป็นกัลยาณมิตรในคณะทำงาน	4.35	0.70	มาก	4
5. ผู้บริหารเสริมสร้างให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.38	0.70	มาก	3
6. ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนางานและสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.70	มาก	6
รวม	4.37	0.59	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและคณะทำงาน 2) ผู้บริหารสร้างคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 3) ผู้บริหารเสริมสร้างให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนางานและสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	n = 330		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร	4.46	0.67	มาก	1
2. ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	4.40	0.67	มาก	4
3. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	4.40	0.66	มาก	2
4. ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมและกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร	4.40	0.66	มาก	3
5. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในด้านสวัสดิการและจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.68	มาก	5
6. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและสร้างการมีความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรและนักเรียน	4.37	0.67	มาก	6
รวม	4.40	0.55	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ 3) ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมและกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและสร้างการมีความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรและนักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การ ทดสอบค่าที (t-test independent)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ปริญญาตรี (n = 259)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง	4.34	0.59	มาก	5	4.36	0.55	มาก
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.36	0.57	มาก	3	4.43	0.55	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.31	0.58	มาก	7	4.41	0.49	มาก	2
4. ด้านการสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวก	4.35	0.58	มาก	4	4.40	0.53	มาก	4
5. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.33	0.58	มาก	6	4.22	0.61	มาก	7
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง คณะทำงาน	4.39	0.60	มาก	2	4.31	0.56	มาก	6
7. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	4.40	0.55	มาก	1	4.41	0.55	มาก	3
รวม	4.35	0.53	มาก		4.36	0.47	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 3) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และ 3) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 259)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.34	0.59	4.36	0.55	-0.33	.74
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.36	0.57	4.43	0.55	-1.02	.31
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.31	0.58	4.41	0.49	-1.30	.20
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.35	0.58	4.40	0.53	-0.67	.51
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.33	0.58	4.22	0.61	1.39	.17
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.39	0.60	4.31	0.56	0.97	.33

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	วุฒิการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n = 259)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 71)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.40	0.55	4.41	0.55	-0.12	.91
รวม	4.35	0.53	4.36	0.47	-0.16	.87

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	1 – 10 ปี (n = 244)				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 86)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.30	0.61	มาก	6	4.46	0.49	มาก
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.34	0.58	มาก	3	4.47	0.50	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.29	0.58	มาก	7	4.44	0.50	มาก	4
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.33	0.58	มาก	4	4.44	0.52	มาก	5
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.31	0.59	มาก	5	4.28	0.58	มาก	7

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	1 – 10 ปี				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 244)				(n = 86)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง	4.37	0.60	มาก	2	4.36	0.57	มาก	6
ขณะทำงาน								
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้	4.38	0.57	มาก	1	4.47	0.49	มาก	1
เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง								
รวม	4.33	0.54	มาก		4.42	0.46	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างขณะทำงาน และ 3) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	1 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 244)		(n = 86)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.30	0.61	4.46	0.49	-2.16*	.03
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.34	0.58	4.47	0.50	-1.83	.07
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.29	0.58	4.44	0.50	-2.06*	.04
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.33	0.58	4.44	0.52	-1.59	.11
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.31	0.59	4.28	0.58	0.38	.71
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน	4.37	0.60	4.36	0.57	0.18	.86
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.38	0.57	4.47	0.49	-1.39	.16
รวม	4.33	0.54	4.42	0.46	-1.33	.18

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

	ขนาดสถานศึกษา											
	ขนาดเล็ก-กลาง (n = 8)			ขนาดใหญ่ (n = 33)			ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 289)					
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.71	0.79	มาก	6	4.06	0.67	มาก	5	4.39	0.55	มาก	4
2. ด้านการแสดงให้เห็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.09	0.76	มาก	2	4.19	0.70	มาก	2	4.40	0.54	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.04	0.53	มาก	3	4.15	0.64	มาก	4	4.36	0.55	มาก	7
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.91	0.66	มาก	4	4.18	0.63	มาก	3	4.39	0.55	มาก	5
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	3.68	0.76	มาก	7	3.79	0.69	มาก	7	4.38	0.53	มาก	6

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ขนาดสถานศึกษา											
	ขนาดเล็ก-กลาง (n = 8)			ขนาดใหญ่ (n = 33)			ขนาดใหญ่พิเศษ (n = 289)					
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน	3.79	0.71	มาก	5	3.85	0.65	มาก	6	4.45	0.54	มาก	1
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.25	0.35	มาก	1	4.19	0.63	มาก	1	4.43	0.54	มาก	2
รวม	392	0.53	มาก		4.06	0.58	มาก		4.40	0.50	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ขนาดเล็ก-กลาง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ขนาดใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 2) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.63	2	3.32	10.33*	0.00
	ภายในกลุ่ม	104.96	327	0.32		
	รวม	111.59	329			
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.99	3.15*	0.04
	ภายในกลุ่ม	102.19	327	0.31		
	รวม	104.16	329			
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.00	3.21*	0.04
	ภายในกลุ่ม	102.27	327	0.31		
	รวม	104.27	329			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านการสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	2.90	2	1.45	4.62*	0.01
	ภายในกลุ่ม	102.70	327	0.31		
	รวม	105.60	329			
5. ด้านการอำนวยความสะดวก สะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	13.53	2	6.77	22.43*	0.00
	ภายในกลุ่ม	98.65	327	0.30		
	รวม	112.18	329			
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยการ สร้างคณะทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.11	2	6.56	21.21*	0.00
	ภายในกลุ่ม	101.08	327	0.31		
	รวม	114.19	329			
7. ด้านการอำนวยความสะดวก สะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.96	3.22*	0.04
	ภายในกลุ่ม	97.05	327	0.30		
	รวม	98.96	329			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.92	2	2.46	9.56*	0.00
	ภายในกลุ่ม	84.19	327	0.26		
	รวม	89.11	329			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้วิธีการของ Scheffé

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	3.92	4.06	4.40
ขนาดเล็ก-กลาง	3.92	-	-0.14	-0.48*
ขนาดใหญ่	4.06	-	-	-0.34*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	3.71	4.06	4.39
ขนาดเล็ก-กลาง	3.71	-	-0.35	-0.68*
ขนาดใหญ่	4.06	-	-	-0.34*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามี

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	4.09	4.19	4.40
ขนาดเล็ก-กลาง	4.09	-	-0.10	-0.31
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	-0.21*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.40	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	4.04	4.15	4.36
ขนาดเล็ก-กลาง	4.04	-	-0.11	-0.33
ขนาดใหญ่	4.15	-	-	-0.21*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.36	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	3.91	4.18	4.39
ขนาดเล็ก-กลาง	3.91	-	-0.27	-0.48*
ขนาดใหญ่	4.18	-	-	-0.21*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	3.68	3.79	4.38
ขนาดเล็ก-กลาง	3.68	-	-0.11	-0.70*
ขนาดใหญ่	3.79	-	-	-0.59*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.38	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{X}	3.79	3.85	4.45
ขนาดเล็ก-กลาง	3.79	-	-0.06	-0.65*
ขนาดใหญ่	3.85	-	-	-0.59*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.45	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบรายคู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ขนาด		ขนาดเล็ก-กลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษา	\bar{x}	4.25	4.19	4.43
ขนาดเล็ก-กลาง	4.25	-	0.06	-0.18
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	-0.24*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.43	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 10 คน โดยมีรายละเอียดประเด็นหัวข้อการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสรุปได้ ดังนี้

ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงาน มอบหมายความรับผิดชอบพร้อมแนวทางที่ชัดเจน กระจายอำนาจการตัดสินใจ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และพร้อมเผชิญปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้องต่อไปนี้

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็นผู้นำตนเอง จะมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตน และมีกรอบการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารควรเป็นตัวอย่าง ให้อิสระในการวางแผนและวิธีการทำงาน มากกว่าการควบคุม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“... ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ เชื่อมมั่นในตนเอง พร้อมพัฒนาพร้อมเปลี่ยนแปลง พร้อมเผชิญปัญหา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และมีการอธิบาย พรรณนา บทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจหน้าที่ตามลำดับขั้น โดยเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแบบ เชิงประจักษ์ พร้อมสะท้อนผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบ จดบ้างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบจดบ้างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี อย่างแท้จริง โดยเน้นการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด มีความโปร่งใส กล้ายอมรับข้อผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ ยึดมั่นในคุณธรรม นอกจากนี้ยังต้องแสดงให้เห็นถึงวินัยในตนเอง การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และความซื่อสัตย์ เสียสละ การเป็นแบบอย่างที่ดีเหล่านี้จะช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ สร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้บุคลากร พัฒนาการตนเอง คิดวิเคราะห์ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และพร้อมปรับตัวเพื่อเป็นผู้นำที่ดีใน อนาคต ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้องต่อไปนี้

“...ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างและพัฒนาตนเองให้เท่าทันเหตุการณ์ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในด้านการเป็นผู้นำ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวินัยในตนเอง มีการบริหารเวลาและงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิธีการสื่อสารกับทีมบริหารและครูอย่างชัดเจน โดยยึดมั่นในหลักการภายใต้คุณธรรม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและงานในหน้าที่ เพื่อแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมปรับตัวในการนำแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารไปปรับใช้ใน หน้าที่ต่อไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและสนับสนุน ด้วยการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายส่วนตัวและ

เป้าหมายงาน ได้อย่างชัดเจน รวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ โดยให้บุคลากร ได้ลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความ รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความสำเร็จในหน้าที่ และความก้าวหน้าในอาชีพ ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้อง ต่อไปนี้

“... ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการฝึกความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็น การพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถกำหนดเป้าหมายเองได้ จะลงมือทำด้วยความรับผิดชอบมากขึ้น...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“... ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมาย และมีการวางแผนในการทำงาน เพื่อ ความสำเร็จของงานหรือการพัฒนาตนเอง...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“... ผู้บริหารสนับสนุน จูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเต็ม ศักยภาพและความสามารถ โดยมีเป้าหมาย ความสำเร็จ ความก้าวหน้าของชีวิต...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบ ความคอดในทางบวก

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคอดในทางบวก ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเป็นแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรกล้า รับผิดชอบ กล้าลองผิดลองถูกโดยไม่ถูกตำหนิ ส่งเสริมการเรียนรู้จากความสำเร็จเล็ก ๆ และให้คำ ชื่นชมอย่างจริงใจ นอกจากนี้ ยังช่วยบุคลากรจัดการกับอารมณ์และปัญหาอย่างมีเหตุผล ฝึกให้มอง ปัญหาเป็นเรื่องปกติ ให้กำลังใจ และเป็นທີ່ปรึกษา รวมถึงสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังความรักในองค์กรและวิชาชีพ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมเชิงบวก ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการทำงานและพร้อมพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้องต่อ ไปนี้

“... ผู้บริหารกระตุ้นและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้รัก ศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนรักสถานศึกษา เพื่อเกิดความสามัคคีของบุคลากรภายในสถานศึกษา...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“... ผู้บริหารชื่นชมทันทีเมื่อทำดี และยอมรับอย่างจริงใจเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในทีม พัฒนาทัศนคติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสำเร็จเล็ก ๆ ให้เกิดความพยายาม...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการประชุมคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทิศทางเดียวกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวก ความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสรุปได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีความเชื่อที่ว่าบุคลากรจะเติบโตได้ดีที่สุดเมื่อปราศจากความกดดัน และได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะมอบหมายงานที่เหมาะสม ให้อิสระในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและส่งเสริมการลองผิดลองถูก นอกจากนี้ยัง คอยให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา ประสานงาน และจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกระทำเหล่านี้จะสร้างขวัญกำลังใจและทำ ให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำ ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้องต่อไปนี

“...ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรทำกิจกรรมและ โครงการของสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ภายใต้อำนาจถูกต้องและเหมาะสมของบริบทของ สถานศึกษา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารส่งเสริมการยอมรับในองค์กร โดยการมอบหมาย บทบาท หน้าที่ และให้ทุกคน ในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิด จวบจนเคารพในความคิดของทุกคนและแนวทางใน ระบบประชาธิปไตย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองทุกด้าน อำนาจความสะดวก อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้ เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น สรุปได้ ดังนี้

ผู้บริหารควรเน้นการสร้างและใช้คณะทำงานเป็นกลไกสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และฝึกฝนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะสร้างทีมงานที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้มีการสลับตำแหน่งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของบุคลากร ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้องต่อไปนี

“...ผู้บริหารสร้างคณะทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน ขับเคลื่อนงาน วางคนให้ถูกตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 18 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารให้อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างของกลุ่มบริหาร ทุกคนจะทำงานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย และช่วยเหลือกันระหว่างทีม เพื่อให้งานราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“...ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสลับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้เป็นผู้นำและสร้างความเป็นผู้นำในแต่ละคณะทำงาน เพื่อให้เข้าใจและรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 23 มิถุนายน 2568)

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

จากประเด็นสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างระบบและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเติบโตแบบไม่มีลำดับชั้น โดยไม่เน้นการควบคุม แต่ส่งเสริมความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบ ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิด สะท้อนผล ให้ข้อเสนอแนะ และยอมรับความหลากหลายของแนวทาง พร้อมทั้งยอมให้เกิดความล้มเหลวในระดับที่เรียนรู้ได้ รวมถึงสร้างวินัย การให้เกียรติ และความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งทุกคนมีบทบาททั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า ดังคำสัมภาษณ์ซึ่งสอดคล้องต่อไปนี

“... ผู้บริหารสร้างระบบที่สนับสนุน ไม่ใช่การควบคุม สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม และการรับผิดชอบต่อตนเอง วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองจะเกิดขึ้นอย่างไม่เป็นธรรมชาติ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2568)

“... ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน และเติบโตแบบไม่มีลำดับชั้น มีการสะท้อนความคิด และการให้ข้อเสนอแนะ ให้การยอมรับต่อความหลากหลาย ขยายแนวทางการนำ และยอมให้เกิดความล้มเหลวในงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2568)

“... ผู้บริหารให้การยอมรับและให้แสดงความคิด ทำให้เกิดการพัฒนางานองค์กรและให้บุคลากรทุกคนมีบทบาททั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2568)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และรวบรวมข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-610) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครูและบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .50-.86 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ในรูปแบบ Google Form และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test independent) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ และ 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ก้าวที่จะตัดสินใจในการทำงาน

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ 2) ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณธรรมและความดีงามทั้งทางร่างกายและจิตใจ และ 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี แสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่ม และทำงานอย่างสร้างสรรค์

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร และ 3) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทั้งในตนเองและในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรและปฏิบัติตามเป้าหมายได้สำเร็จ

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สร้างความ คาดหวังที่ชัดเจน และ 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงความ มั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น และเปิดกว้างแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร 2) ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจาก การประพฤติและผลการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนา ความสามารถตนเอง ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและคณะทำงาน 2) ผู้บริหารสร้าง คณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 3) ผู้บริหารเสริมสร้างให้ บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนางานและสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ 3) ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมและกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ ร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและสร้างการมีความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรและนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffé พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก-กลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก-กลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

5.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงาน มอบหมายความรับผิดชอบพร้อมแนวทางที่ชัดเจน กระจายอำนาจการตัดสินใจ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และพร้อมเผชิญปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างแท้จริง โดยเน้นการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด มีความโปร่งใส กล้ายอมรับข้อผิดพลาด เพื่อการเรียนรู้ ยึดมั่นในคุณธรรม นอกจากนี้ยังต้องแสดงให้เห็นถึงวินัยในตนเอง การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และความซื่อสัตย์ เสียสละ การเป็นแบบอย่างที่ดีเหล่านี้จะช่วยปลูกฝังความรับผิดชอบ สร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเอง คิดวิเคราะห์ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และพร้อมปรับตัวเพื่อเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต

5.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้นำแนะนำและสนับสนุน ด้วยการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ โดยให้บุคลากรได้ลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความสำเร็จในหน้าที่ และความก้าวหน้าในอาชีพ

5.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและเป็นแรงบันดาลใจ เพื่อให้บุคลากรกล้ารับผิดชอบ กล้าลองผิดลองถูกโดยไม่ถูกตำหนิ ส่งเสริมการเรียนรู้จากความสำเร็จเล็ก ๆ และให้คำชื่นชมอย่างจริงใจ นอกจากนี้ ยังช่วยบุคลากรจัดการกับอารมณ์และปัญหาอย่างมีเหตุผล ฝึกให้มองปัญหาเป็นเรื่องปกติ ให้กำลังใจ และเป็นທີ່ปรึกษา

รวมถึงสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังความรักในองค์กรและวิชาชีพ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการทำงานและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมีความเชื่อที่ว่าบุคลากรจะเติบโตได้ดีที่สุดเมื่อปราศจากความกดดัน และได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะมอบหมายงานที่เหมาะสม ให้อิสระในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและส่งเสริมการลองผิดลองถูก นอกจากนี้ยังคอยให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหา ประสานงาน และจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด การกระทำเหล่านี้จะสร้างขวัญกำลังใจและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำ

5.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ผู้บริหารควรเน้นการสร้างและใช้คณะทำงานเป็นกลไกสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และฝึกฝนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะสร้างทีมงานที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้มีการสลับตำแหน่งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน กระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของบุคลากร

5.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างระบบและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเติบโตแบบไม่มีลำดับชั้น โดยไม่เน้นการควบคุม แต่ส่งเสริมความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบ ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้มีการระดมความคิด สะท้อนผล ให้ข้อเสนอแนะ และยอมรับความหลากหลายของแนวทาง พร้อมทั้งยอมให้เกิดความล้มเหลวในระดับที่เรียนรู้ได้ รวมถึงสร้างวินัย การให้เกียรติ และความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ซึ่งทุกคนมีบทบาททั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรไปข้างหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัชฌมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
 น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะ
 ผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ จะส่งผลทำให้เกิดภาวะผู้นำ
 เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการ
 เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถเป็นผู้นำและจัดการตนเองได้ เพื่อ
 ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็น
 ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่เพียงแต่สั่งการและควบคุม แต่ยังทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและ
 อำนวยความสะดวกให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำในตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้
 แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ผ่านการมอบอำนาจและการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง จะช่วยให้
 บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานร่วมกันได้อย่างมีพลัง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
 สถานศึกษาที่ยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉา บุญลือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ
 เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
 น้อย ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม
 การนำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิด
 ภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวก
 ให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน
 เครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและราย
 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบ
 ฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร
 ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการ
 อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และด้านการ
 สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงานตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ ปัญจกร ศรีใส (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยใช้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและโครงการนั้น เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถนำตนเองและผู้อื่นได้ สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และที่สำคัญที่สุดคือการทำที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี จะเป็นพลังกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เข้มแข็งในที่สุด ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างรอบด้านและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญจร ศรีใส (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีพฤติกรรม การบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่วนกระตุ้นให้ผู้ตามเข้าใจคุณค่าของการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับ ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุดสองข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ และความถนัด และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ บุญตา จันทร์เวียง (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมและรายชื่อยังมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตาม
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
พันธกิจ เป้าประสงค์ โครงการของโรงเรียน ส่งเสริมให้นุคลากรมีมาตรฐานในการทำงาน และ
ส่งเสริมให้นุคลากรปรับตัวดิถีกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์
แผนงาน โครงการของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย คือ เพิ่มความรับผิดชอบในการทำงานให้
บุคลากร

1.2 ด้านการแสดงให้เห็นแบบฉบับให้นุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม
และรายชื่อยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาด้านวิชาชีพและ
ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรไปพร้อมกัน โดยการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้นุคลากรเพิ่มพูน
ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบนั้น เป็นการสร้างความมั่นใจในตนเองและ
ประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า นอกจากนี้
การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณธรรมและความดีงามทั้งทางร่างกายและจิตใจ ย่อมเป็นแบบอย่าง
ที่ทรงอิทธิพลที่สุดในการหล่อหลอมและปลูกฝังคุณค่าที่ดีงามให้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ
การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้นุคลากรมีคุณลักษณะที่ดีและแสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะ
ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งผู้นำที่สมบูรณ์แบบจึง
ต้องสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถและคุณธรรม
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า
โดยรวมและรายชื่อยังอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการกระตุ้นให้นุคลากรมีความกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหาร
สถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ สอดคล้องกับ
กิจจา กลสิกรรม (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด
ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายชื่อยังอยู่ในระดับ
มาก เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประพฤติปฏิบัติตนให้มี
สุขภาพกายและใจที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และวางตัวได้
ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ และสอดคล้องกับ ธัญญรัตน์ ห่อขุนทด (2567) ได้ศึกษา
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชิงรายเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานสูงเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครู ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการครูได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร โดยการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จเป็นการสร้างแรงผลักดันจากภายใน ทำให้ทุกคนทำงานด้วยความตั้งใจและมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน จะช่วยให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทั้งในตนเองและในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในที่สุด จะเห็นได้ว่าผู้นำที่สามารถสร้างความมุ่งมั่นและความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรได้ จึงเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยลักษณ์ โศสุวรรณ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม เสนอแนะ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับครู และผู้บริหารให้เวลาครูเพื่อแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการยึดเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความไว้วางใจบุคลากรในการกำหนดเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและสถานศึกษา และผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรให้สามารถตั้งเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแนะนำบุคลากรในการสร้างความคาดหวังความสำเร็จให้กับตนเอง และสอดคล้องกับ อรัญญา เปล่งวัน (2560) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมและรายข้อ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย

ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและเสนอแนะให้ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำหายแทนวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ตามลำดับ

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการบริหารที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน โดยการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศเชิงบวกและขับเคลื่อนให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและสร้างความคาดหวังที่ชัดเจน จะช่วยให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันและทำงานได้อย่างมีทิศทาง และที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ จะช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ทำให้พวกเขามีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าผู้นำที่สามารถบริหารจัดการทั้งในด้านอารมณ์และความรู้สึกของทีมงานได้ จึงเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี บุคตะวงศ์ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเสนอแนะให้บุคลากรใช้วิกฤติเป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้ดี และผู้บริหารเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ทิววัฒน์ สีสุนทอง (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูให้สามารถทำความเข้าใจและเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีในการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารให้คำแนะนำครูให้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหของงานที่รับผิดชอบมาเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำครูให้มีความเชื่อมั่นและเคารพในตนเองอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้คำแนะนำครูให้แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้สามารถตัดสินใจและนำทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ได้อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารให้คำแนะนำและส่งเสริมบุคลากรในการที่จะมีพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อ

บุคลากรรอบข้างในทางบวกอย่างเหมาะสม ตามลำดับ และสอดคล้องกับ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ เป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้ดีเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น และแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดีส่วนอันดับสุดท้าย คือ มีแนวคิด หลักการ และทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร สร้างเส้นทางที่ชัดเจนและให้โอกาสในการเติบโต ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากการประพฤติและผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้ทุกคนทำงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มที่ และที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้เสมอ จะเห็นได้ว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง จึงเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาณ แสงเพชร (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปัญจสร ศรีใส (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอย่างไร้สร้างสรรค์และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีไม่สามารถปฏิบัติตามที่ต้องการได้ มีภาวะ

ผู้นำเหนือผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับ ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวด้วยไม่ตรีจิตอันดี

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างทีมที่เข้มแข็งและการยอมรับความหลากหลาย โดยการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและคณาจารย์ ถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารสร้างคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายได้ และที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้บริหารเสริมสร้างให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ทำให้ทุกคนสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่าผู้นำที่สามารถสร้างทีมที่เข้มแข็งและเข้าใจความแตกต่างได้ จึงเป็นผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคพร งามประเสริฐสิทธิ (2565) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการประสานงานที่ดีและสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนสภาพปัจจุบันในการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ ที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ

โรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการประเมินผลความสำเร็จของทีมงาน ผู้บริหารให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารแสดงออกถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความรู้และเทคนิคในการเป็นผู้นำโดยการสร้างทีมงาน และสอดคล้องกับ อร์ธญา เปล่งวัน (2560) ได้ศึกษา ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ และผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแผนปฏิบัติร่วมกัน และทำงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น ตามลำดับ

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น และสร้างบรรยากาศที่น่าทำงานและที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยมและกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร จะช่วยให้ทุกคนมีหลักยึดและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จะเห็นได้ว่าเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี บุตตะวงค์ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพัน และผู้บริหารมุ่งพัฒนางานของตนและส่วนรวม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ผู้บริหาร

เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารพัฒนางานของตนเองและส่วนรวมในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจ และผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และสอดคล้องกับ ชาญจรินทร์ ห่อขุนทด (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ข้าราชการครูสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสร้างค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างระบบทางความคิดให้ข้าราชการครูเกิดความรัก ประทับใจ ศรัทธา รักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างกำลังใจ และเสริมแรงแก่ข้าราชการครู และผู้บริหารปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบวินัยที่พึงประสงค์

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรอาจส่งผลให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ไม่ว่าผู้ให้ข้อมูลจะมีวุฒิการศึกษาระดับใด ก็จะรับรู้และประเมินพฤติกรรมเหล่านั้นในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ปลุกฝังและปฏิบัติร่วมกัน ในองค์กร ดังนั้น วุฒิการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน และไม่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมาณ แสงเพชร (2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม จำนวน 7 ด้าน

ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะมีส่วนร่วมมากหรือน้อยก็ตาม หลักสูตรการอบรมเหล่านี้มักจะเน้นย้ำถึงแนวคิดและทักษะที่สำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เช่น การให้อิสระ การส่งเสริมการตัดสินใจด้วยตนเอง และการสร้างแรงจูงใจภายใน สามารถนำแนวคิดเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ช่องว่างด้านภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและเรียงด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและเรียงด้าน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีบริบทของการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน รวมถึงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนแตกต่างกัน ทำให้บริบทการปฏิบัติงาน และการบริหารงานแตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและเรียงด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แตกต่างกันอย่างไม่

นัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการ ทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีมากกว่าขนาดเล็ก

5. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

5.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานและ มอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยกำหนดขอบเขตงานและเป้าหมายที่แน่นอน พร้อมทั้งให้ บุคลากรมีอิสระในการวางแผนและตัดสินใจวิธีการทำงานด้วยตนเอง กระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อ เปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง ซึ่งจะช่วย เพิ่มความมั่นใจและความรับผิดชอบ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้ บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และสร้างบรรยากาศที่ทุกคนสามารถเสนอ ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดหาโอกาสในการฝึกอบรม หรือสนับสนุนการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของบุคลากรสอดคล้องกับ ธรรมนูญ แปลงวัน (2560) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีพฤติกรรม การบริหารที่แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ แสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้แก่ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีงานที่รับผิดชอบ ร่วมกันเพื่อการแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันและส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ตามลำดับ

5.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรเน้นการกระทำที่ สอดคล้องกับคำพูด มีความโปร่งใส และกล้ายอมรับข้อผิดพลาดเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ นอกจากนี้ต้อง ยึดมั่นในคุณธรรม และแสดงให้เห็นถึงวินัยในตนเอง รวมถึงการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และความซื่อสัตย์ เสียสละ การเป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยปลูกฝังให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ สร้าง ความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้พวกเขาพัฒนาตนเอง คิดวิเคราะห์ และกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนใน กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอินเอียงหรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความสำคัญกับทุกฝ่าย ปฏิบัติงานโดยยึดหลักของความถูกต้อง สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา

5.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนในการบริหารงานด้วยความโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร กล้ายอมรับความผิดพลาด หากเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้บริหารควรยอมรับอย่างตรงไปตรงมา และใช้โอกาสนั้นเป็นบทเรียนในการปรับปรุงแก้ไข มีการยึดมั่นในคุณธรรมและวินัย ควรแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และวินัยในตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรงต่อเวลา การบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงบันดาลใจด้วยความเสียสละ โดยแสดงออกถึงความทุ่มเทเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ของทีมและองค์กรเป็นหลัก สอดคล้องกับ ไพรัตน์ นิมบัว (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำบุคลากรเรื่องการสร้างความคาดหวังให้กับตนเอง และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง

5.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรกล้ารับผิดชอบและกล้าลองผิดลองถูก โดยสร้างบรรยากาศที่ปราศจากการตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด แต่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น และให้คำชื่นชมอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงปลุกฝังความรักในองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับ พิชัย ลิ่มเฉลิม (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการงานให้เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร โดยบริหารอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งด้านการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น การมอบหมายภาระงานหรือการให้รางวัลหรือการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

5.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสม พิจารณาจากความถนัดและความสนใจของบุคลากร เพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ให้อิสระในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในขอบเขตงานของตนเอง และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและปลอดภัย โดยส่งเสริมให้กล้าลองผิดลองถูกโดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา และช่วยประสานงานกับ

ส่วนที่เกี่ยวข้อง และคอยจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จ นอกจากนี้ควรยกย่องชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษา

5.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ผู้บริหารควรจัดตั้ง ทีมงานที่มีความหลากหลาย ผสมผสานบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมุมมองที่หลากหลาย หมุนเวียนบทบาทผู้นำและผู้ตาม เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้สลับตำแหน่งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในทีมอย่างลึกซึ้ง สร้างเป้าหมายร่วมกันและกระจายอำนาจ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกับทีม จากนั้นมอบหมาย หน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับสมาชิกในทีมอย่างเป็นระบบ คอยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศ ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับ ชาญรัตน์ ห่อขุนทด (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรึกษาหารือร่วมกับข้าราชการครู เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของ ข้าราชการครูส่งเสริมให้ข้าราชการครูให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

5.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรลดการ ควบคุม มอบหมายงาน โดยให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ริเริ่มและตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดพื้นที่สำหรับการระดมความคิด จัดให้มีช่วงเวลาสำหรับการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ เพื่อยอมรับความหลากหลายของแนวคิด ยอมรับความล้มเหลวเมื่อเกิดความผิดพลาด และช่วยกันแก้ไข ปัญหา เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ ปลูกฝังวินัยและความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน สร้าง ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและทิศทางขององค์กรไปในทาง เดียวกัน โดยส่งเสริมการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมที่ทุกคนเคารพในความคิดเห็นและ ความสามารถของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม สอดคล้องกับ วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบวินัย มีการ

อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ สร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิด การให้กำลังใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ค่านิยม ในการทำงานที่พึงประสงค์ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาสมุทรปราการ ดังนี้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบกล้าที่จะตัดสินใจการทำงาน มีการจัดระบบการทำงานอย่างชัดเจนและมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่ม ทำงานอย่างสร้างสรรค์และสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดีแสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ปฏิบัติตามเป้าหมายได้สำเร็จ กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารควรสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่น เปิดกว้างแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา และกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และใช้การตักเตือนและลงโทษอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงพฤติกรรม
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ผู้บริหารควรมีกระบวนการพัฒนางาน สร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดร่วมกัน
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำ สร้างการมีความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรและนักเรียน โดยอำนวยความสะดวกในด้านสวัสดิการและจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นเชิงปฏิบัติในบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเพิ่มระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารงาน
2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิจจา กลิตกรรม. (2561). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวรรณ เสาวคนธ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจนณรงค์ พรหมหลวง. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทิววัฒน์ สีลุนทอง. (2567). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐ ช่างงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐกิตติ์ บุญแก่ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

- ณัฐวุฒิ บุญลือ. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เทพรัตน์ ศรีธรรม. (2562). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- ธัญญรัตน์ ห่อขุนทด. (2567). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- บุญตา จันท์เวียง. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปณิณิ จันภักดี. (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ประมาณ แสงเพ็ชร. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปริญดา วโรภาสรุ่งเรือง. (2565). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ปัญญา ศรีใส. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). *ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. Veridian E-Journal, 11(1), 2886-2899.*
- พิชัย ลิมเฉลิม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*

- ไพรัตน์ นิ่มบัว. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัด ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 .งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภคพร งามประเสริฐ. (2565). *ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การ แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- การดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.*
- ยุทธนา โคลทิพย์. (2560). *บทบาทของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพา พรหมเยี่ยม. (2562). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร. (2560). *การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วลัยลักษณ์ โคลสุวรรณ. (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชวมงคลธัญบุรี.*
- วิมลพันธ์ ไวยคณา. (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน จอมบึง.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8).* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการศึกษาสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*

- วิไลรัตน์ จันธิมา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วิทยาจารย์*. 118(2), 68-70.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ. สืบค้น 27 ธันวาคม 2567, จาก <https://sesaosp.go.th/>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568-2569. สืบค้น 27 ธันวาคม 2567, จาก <https://sesaosp.go.th/?p=3376>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชนมหาวิทยาลัยการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุจินตนา ตรงประสิทธิ์. (2560). การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปัตตานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุชาติ เสนาดี, วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 105-118.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภัทสรานันท์ โพธิ์กัน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 3. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภาวดี บุตตะวงษ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุพงศ์ วงศ์เข็ม. (2565). *การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- อภิชาติ คงเพชร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา เปล่งวัน. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bird, J. J., Chuang, W., Watson, J., & Murray, L. (2012). Teacher and principal perceptions of authentic leadership: Implications for trust, engagement, and intention to return. *Journal of School Leadership*, 22(3), 425-461.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston: Gulf Publishing.
- Burn, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Conbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Flavia, L. E. (2004). *Super leadership: The impacts and implications for public education*. Retrieved from <http://scholarworks.umass.edu/dissertations/AAI3118294>
- Fullan, M., & Germain, C. S. (2006). *Learning places: A field guide for improving the context of schooling*. Corwin Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (3th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- Katz, D., Maccoby, N., & Morse, N. C. (1950). *Productivity, Supervision, and Morale in an Office Situation*. University of Michigan, Survey Research Center.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608-610.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1989). *Super leadership leading others to lead themselves*. New York: Prentice Hall Press.
- Manz, C. C. & Sims, H. J. (1991). *Super leadership beyond the Myth of Heroic leadership*. Organizational Dynamics. New York: American Management Association. 33.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effect instructional leadership*. California: Corwin Press.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership* (2nd ed.). Upper Saddle. River, NJ: Prentice Hall.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community college. *Dissertation Abstracts International*, 53 (9), 3071-A.
- Robert, J. B. (1991). *Government spending in a simple model of endogenous growth*. n.p.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
- Stogdill, R. M., & Coons, A. E. (Eds.). (1957). *Leader Behavior: Its Description and Measurement*. Bureau of Business Research, The Ohio State University.
- Tracy, G. R. (1994). *A comparative study of the administrative and leadership styles of corporate presidents and school superintendents as chief executive officers*. ERIC Database. ERIC No: ED 386798.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. University of Pittsburgh Press.

Yulk, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

สำเนาบันทึกรื้อความถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

(สำเนา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๔๑๒

วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวพริตตา มโนรมชัชวาล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๐ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงาน
นิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอ
ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตินัดได้ส่งเค้าโครงเล่มงาน
นิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตินัดตั้งรายนามข้างต้นได้ที่
หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๖๙๙๕๕๐๙ หรือที่ E-mail: 65920470@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



(สำเนา)



ที่ อว ๘๑๓๗/๕๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจิริภา สบายดี ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวพุดตา มโนรมชัชวาล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๒๐๔๗๐ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอ
ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งคำโครงการ
เล่มงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้
ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๖๙๕๕๐๙ หรือที่ E-mail: 65920470@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1. แบบสอบถามนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 7 ด้าน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ขอความกรุณาโปรดตอบข้อคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับ

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ด้าน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จำนวน 6 ข้อ 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จำนวน 6 ข้อ 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง จำนวน 6 ข้อ 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก จำนวน 7 ข้อ 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 5 ข้อ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน จำนวน 6 ข้อ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง จำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวพุดิศา มโนรมชัชวาล

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ**

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบ
ที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4 ประสบการณ์การทำงาน

- ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 - 10 ปี
 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษา

- สถานศึกษาขนาดเล็ก
 สถานศึกษาขนาดกลาง
 สถานศึกษาขนาดใหญ่
 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

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

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ระดับการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่สามารถนำตนเองและผู้อื่นได้					
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง					
3	ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานอย่างชัดเจน และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม					
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าที่จะตัดสินใจในการทำงาน					
5	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ โครงการที่รับผิดชอบ					
6	ผู้บริหารดึงศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรมาใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
7	ผู้บริหารแสดงออกถึงคุณธรรม และความดีงามทั้งทางร่างกายและจิตใจ					
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี แสดงออกถึงภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ					
10	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่ม และทำงานอย่างสร้างสรรค์					
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
11	ผู้บริหารกระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ระดับการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรและปฏิบัติตามเป้าหมายได้สำเร็จ					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร					
14	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทั้งในตนเองและในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
16	ผู้บริหารส่งเสริมช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน					
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก						
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
19	ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา					
20	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์					
21	ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากหลายมุมมอง					
22	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สร้างความคาดหวังที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ระดับการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ และได้รับการยอมรับ					
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง						
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถตนเอง					
25	ผู้บริหารมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบจากการประพฤติและผลการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร					
28	ผู้บริหารใช้การดักเตือนและลงโทษอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงพฤติกรรม					
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน						
29	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและคณะทำงาน					
30	ผู้บริหารสร้างคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน					
31	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดร่วมกัน					
32	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเป็นกัลยาณมิตรในคณะทำงาน					
33	ผู้บริหารเสริมสร้างให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
34	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนางานและสร้างความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ผ่านการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ระดับการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร					
36	ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร					
37	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี					
38	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม และกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร					
39	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในด้านสวัสดิการ และจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
40	ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำ และสร้างการมีความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากร และนักเรียน					

แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

3.2 รายการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

- ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
- ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
- ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

พุทธิตา มโนรมชัชวาล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

สมุทรปราการ

ผู้วิจัย นางสาวพุดิตา มโนรมชัชวาล

นิสิต มหาวิทยาลัย

หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ภาควิชา การบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง ประสพการณ์ในการทำงาน

สถานที่/หน่วยงาน จังหวัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวพุดิตา มโนรมชัชวาล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

.....
.....

2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

.....
.....

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

.....
.....

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

.....
.....

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

.....
.....

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน

.....
.....

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

.....
.....



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการจัดระบบการทำงานอย่างชัดเจน และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กล้าที่จะตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนงาน และโครงการที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารดื่งศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง							
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการทำงาน บุคลิกภาพ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	+1	0	0	1	0.33	ตัดทิ้ง

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8	ผู้บริหารแสดงออกถึงความดีงาม และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้าน ร่างกาย และจิตใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และความ เสียสละ	+1	0	0	1	0.33	ตัดทิ้ง
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมี บุคลิกภาพที่ดี แสดงออกถึง ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีความสามารถ มีความ เชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด ริเริ่มเพื่อพัฒนาตนเองและการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง							
13	ผู้บริหารกระตุ้น สนับสนุนและ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนด เป้าหมายของตนเองได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ วิสัยทัศน์ขององค์กรและปฏิบัติตาม เป้าหมายได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้บริหารช่วยสร้างความเชื่อมั่นใน ตนเองและความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างมีระบบแบบแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก							
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติ ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีพฤติกรรมการกระตุ้นให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดใหม่ มี ความยืดหยุ่น และค้นหาแนวทางที่ หลากหลายในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการ แสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาและ วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และหลยมุมมอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ สร้างความคาดหวังที่ ชัดเจนให้กับบุคลากรและองค์กร	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
25	ผู้บริหารให้คำแนะนำเพื่อสร้างความ คิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ สร้าง ประโยชน์สูงสุด และเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง							
26	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรให้พัฒนาความสามารถ ตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการมอบรางวัลเพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ ตามการประพฤติตนและการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาตำแหน่งของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการตำหนิ ลงโทษ บุคลากรที่กระทำผิดและชี้แนะ แนวทางอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน							
31	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองและ คณะทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสร้างคณะทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็น ระดมความคิดร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเป็นกัลยาณมิตรใน คณะทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารเสริมสร้างให้บุคลากรเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนางาน และสร้างความร่วมมืออย่าง สร้างสรรค์ผ่านการทำงานแบบกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง							
37	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความ รัก ศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารเสริมสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีและจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารปลูกฝังค่านิยม และกำหนด ระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในด้าน ต่าง ๆ จัดหาสวัสดิการ และอุปกรณ์ ที่เพียงพอ เพื่อการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
42	ผู้บริหารส่งเสริม สร้างศักยภาพใน การเป็นผู้นำ และสร้างการมี ความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรและ นักเรียน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-122/2568



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU090/2568

โครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวพุดิศา มโนรมชัชวาล

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิษฐา มาเขค

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

วันที่หมดอายุ : วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2569

สำเนา

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

****หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ง

สำเนาหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย
สำเนาหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

(สำเนา)



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพุดตา มโนรมชัชวาล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๐ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอโรงเรียนท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

วิจัยเชิงปริมาณ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน ๓๓๓ คน ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน ๕ คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน ๓๗ คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน ๗๙ คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน ๒๑๒ คน

วิจัยเชิงคุณภาพ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน ๑๐ คน

ระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๖๙๙๕๐๙ หรือที่ E-mail: 65920470@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (<https://e-sign.buu.ac.th/verify>)

(สำเนา)



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวพริดา มโนรมชัชวาล รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๗๐ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้า
โครงการนิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามมกน เป็นประธานกรรมการควบคุมงาน
นิพนธ์ และเสนอหน่วยงานท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถ
ติดต่อ นิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๖๙๔๕๐๙ หรือที่ E-mail:
65920470@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพุชิตา มโนรมชัชวาล
วัน เดือน ปี เกิด	9 พฤศจิกายน 2537
สถานที่เกิด	สมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 348 หมู่ 6 ตำบลแพรกษา อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ตำแหน่งครู โรงเรียนปทุมคงคา สมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2561 วิทยาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2562 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา