

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,437 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบที (t-test)

สรุปผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำหนิทางสร้างสรรค์ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลาง คือ ดังนี้ ผู้บริหารแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลาง ดังนี้ ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จด้วยความเหมาะสม และผู้บริหารให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากร อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และด้านการกระตุ้นให้บุคลากร

ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการใช้อิทธิพลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำกล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีพฤติกรรมส่งเสริมสนับสนุน อำนาจความสะดวก และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และพัฒนาตนเองอันเป็นพฤติกรรมของผู้นำเหนือผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1989) ได้สรุปถึงลักษณะสำคัญของผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้แบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (Empowerment) เพื่อกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สามารถควบคุมกำกับ ดูแลตนเองได้ ในฐานะของการควบคุม ดูแลตนเองจึงเป็นพฤติกรรมที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้นำไม่จำเป็นต้องกำกับ ดูแลมากนัก เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม ทั้งนี้ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสการบริหารองค์การที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์การทุกประเภทไม่สามารถอยู่ได้ด้วยการที่มีผู้นำคอยควบคุม ดูแลและกำกับ สิ่งการอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากในยุคข้อมูลข่าวสาร องค์การต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

1.1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการทำงานหรือการบริหารงาน นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติแล้วสิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้สารสนเทศ และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่องาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991 : 35) ได้กล่าวถึงการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นในทางทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยการสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ulrich (2001 : 215) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตว่า ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อเกิดความ

น่าไว้วางใจและผูกพัน (Trust and Commitment) จากผู้ที่เขานำทางบุคคลซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของการเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ (Credibility Leader) จากแนวทางในการดำเนินชีวิตก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และทำให้เขาเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคต และแนวคิดของ Yukl (2001 : 263) กล่าวว่า “การกระทำดังกว่าคำพูด” ผู้นำควรใช้แนวคิดนี้เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรมที่แสดงออกประจำวัน หากผู้นำต้องการให้ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์นั้นก่อนอย่างใดก็ตามการแสดงผลพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปโดยธรรมชาติ ผู้ตามจะเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่หากไปเป็นตรงกันข้ามผู้ตามจะหมดศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเตือนใจ สมคิด (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้าน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของประทีป นิ่มมาก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และผู้บริหารเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้นผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไปโดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่าง และเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงผลพฤติกรรมของตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (1997 : 98) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำนั้นต้องช่วยให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยการทำ

เสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้จนผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม และแนวคิดของ Yukl (2001 : 263) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมั่นใจ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่างมีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน นอกจากนี้ ผลวิจัยยังสอดคล้องกับ สุลาวรรณ คงถาวร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ บางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังขาดการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ยังไม่แสดงออกถึงการกระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991 : 38) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่น ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (1997 : 167) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีคุณค่าตามอารมณ์และความปรารถนา ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดี เป้าหมายจะทำให้เกิดความน่าสนใจ และการสร้างพลังเพื่อการพัฒนา มีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ การตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลป้อนกลับและการเสริมแรงที่เหมาะสมด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Owens and Valesky (2007 : 390) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำหาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหา

ให้การยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง และผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานของของเตื่อนใจ สมคิด (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องงานวิจัยของประทีป นิยมมาก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีการปกปิดในเรื่องของการลงคะแนนความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีการเปิดเผยต่อที่ประชุมให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991 : 35) กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก คือ การที่ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ผู้นำผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดที่ดี ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่างๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน และแนวคิดของ Kouzes and Posner (1997 : 48) ที่กล่าวว่าผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทายกระบวนการทำงาน ด้วยการมองงานทุกงานให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติ และหมั่นตั้งคำถามทุกครั้ง เมื่อพบสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องทำตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด ผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานของของเตื่อนใจ สมคิด (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ ประทีป นิ่มมาก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จด้วยความเหมาะสม และผู้บริหารจัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีระบบการดำเนินการ ขององค์การในเรื่องการนิเทศภายใน ไม่มีการวางแผน กำหนดปฏิทินการนิเทศภายในและขาดการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ House (1971 : 324) ได้กล่าวว่า ผู้นำควรสร้าง แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเพิ่มค่าตอบแทนที่มีคุณค่าเป็นรางวัลที่เขาสามารถทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและควรช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จง่ายพอที่จะพยายามเดินไป โดยช่วยลดอุปสรรค และแก้ปัญหาของงานนอกจากนั้นควรเพิ่มโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัวผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991 : 45) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรม ในการช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน และแนวคิด ของ Maslow (1960 : 139 อ้างถึงใน Owens and Valesky, 2007 : 384) ได้กล่าวว่าความต้องการ ของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับที่สูงกว่าจะเป็นตัวจูงใจกว่า โดยความต้องการมีลำดับขั้นตอนจากระดับต่ำสุด จนถึงสูงสุดดังนี้ ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการ ทางสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สมคิด (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องงานวิจัยของ ประทีป นิ่มมาก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารขาดการกระตุ้นและชักจูงบุคลากรในการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดีในการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (1997 : 168) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องเหนี่ยวนำชักจูงให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้วยการให้ภาพของอนาคตที่ดี และสดใสกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนสามารถชักจูง และโน้มน้าวคนให้ไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันได้ ด้วยการสร้างค่านิยม ความสนใจ ความหวังความฝัน และพลังสู่อนาคตร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan (1998 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศทีมงานและการมีส่วนร่วม โดยกล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นผู้สร้างบรรยากาศทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียน เพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ และแนวคิดของ Daft (1994 : 247) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลในทีมและปัจจัยด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรักษ์ สุวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 33 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผลวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยังขาดการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบหรือ

แนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Blas and Blase (2001 : 112) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียนอย่างมากในการให้ความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรมโดยให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรใช้ผู้นำแบบวิชาการที่เน้นเรื่องการเรียนการสอนมากที่สุดการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์การวิพากษ์ มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอนและการสร้างข้อตกลงของกลุ่มและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McEwan (1998 : 205) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาเพื่อสู่ความเป็นภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ การนิเทศการสอนของครูการเยี่ยมชั้นเรียน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็น ยกย่องให้กำลังใจครูหลังจากเยี่ยมชั้นเรียน และแนวคิดของ Ireland and Hitt (1999 : 43) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมวัฒนธรรมที่ประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาอารมณ์รักชาววัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรักษ์ สุวรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 33 พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานของณัฐภา เหล่าตระกูล (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 4 อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสถานศึกษา การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทำให้รับรู้พฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องแนวคิดของ Manz and Sims (1991 : 33) ได้อธิบายถึง การเป็นผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยจะเริ่มให้ผู้ที่ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-leader) ซึ่งเป็นการยึดยุทธศาสตร์ 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะแรก เน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเอง และสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติกัมปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาที่ระดับใด ไม่มีผลต่อการมองภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนจะมองจากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน รับรู้พฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดการตี อนันตนาวิ (2553 : 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554 : 31) ให้นิยามของภาวะผู้นำ คือ ความเป็นส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายร่วม (Shared Purpose) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้า หรือผู้นำ คือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยหรือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความหมายของกลุ่ม

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันก็จะรับรู้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Thomson (1980 : 58 อ้างถึงใน ชนิตดา บ้านแสน, 2551) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวที่พยายามใช้อิทธิพลดึงดูดให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของตน โดยอาศัยสถานการณ์ในขณะนั้นช่วย และแนวคิดของ Daft (1994 : 478) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถของคนที่ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากผลการวิจัย โดยรวมที่ปรากฏจึงได้เสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในการนำมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ควรจัดให้มีการพัฒนาและอบรม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

จากผลการวิจัยโดยพิจารณาจากรายด้านตามที่ปรากฏจึงได้เสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการใช้สารสนเทศ และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่องาน เพื่อให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมา ในการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไปโดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เสนอผลงาน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน สภาพแวดล้อมมีใกล้เคียง

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย แสดงออกถึงการกระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ อย่างเต็มศักยภาพ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในเรื่องของการลงคะแนนความดี ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปิดเผยต่อที่ประชุมให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อความโปร่งใสและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางระบบการดำเนินการขององค์การในเรื่อง การนิเทศภายใน มีการวางแผน กำหนดปฏิทินการนิเทศภายใน เพื่อการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและชักจูงบุคลากรในการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดีในการทำงานขององค์กร เพื่อให้สถานศึกษาขับเคลื่อนด้วยการทำงานของคณะครู บุคลากรที่มีความร่วมมือกัน และมีความสามัคคีกัน

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ความเข้าใจกันภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่