

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์การบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48 ถึง .90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที ($t - test$) แล้วทำการแปลผลโดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบพร้อมการบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์ และด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้คำแนะนำและพัฒนามุขลการให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การแนะนำบุคลากรให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนเองปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดีเป็นประจำ เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น และเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการกำหนดทางสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในโรงเรียน จัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมุ่งพัฒนางานของตนเองและส่วนรวมเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก, หน้า 50) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้มีการปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ปฏิรูปครู และปฏิรูประบบบริหารจัดการเป็นเหตุให้สถานศึกษามีความตื่นตัว กระตือรือร้น ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญจึงต้องใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ภารกิจต่าง ๆ จึงประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 34) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกรอบในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มาตรฐานที่ 11 กำหนดว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ให้ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาดน คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)

ได้กำหนดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ด้านการบริหารสถานศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดทุกคน โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีแต่ไม่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษาต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและต้องผ่านเกณฑ์ตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ เอื้อวานุรักษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง และเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทิศ แสงผ่อง (2549, หน้า 56) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาติชมภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิช พุทธิรักษา (2542) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีต่อการบริหารการศึกษาแห่งยุคโลกาภิวัตน์ ในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา บ้านแสน (2551, หน้า 68) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เกียมเมทาเทียว (Giammatteo, 1981, p. 2) กล่าวว่าผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันไม่ใช่ผู้สั่งการ (Directing) และควบคุม (Controlling) แต่เป็นผู้ที่แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ลักษณะ ดังนี้ สร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้ ทำให้งานสำเร็จ ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ช่วยให้กลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่ามีประเด็นสำคัญในรายด้าน ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ การให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้

ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษานาเล็กบุคลากรมีจำนวนน้อยแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานมาก หลายหน้าที่ หลายบทบาท (นฤมล นามเอี่ยม, 2550, หน้า 217) โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีการใช้ภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงเรียนเหล่านี้ไม่มีสายบังคับบัญชา เพราะมีข้าราชการครูในโรงเรียนจำนวนน้อย ทำให้ทุกคนต้องรับผิดชอบงานหรือโครงการต่าง ๆ มากมาย (มนัส ญาติเจริญ, 2544, หน้า 48) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์ ยิ้มแย้ม (2550, หน้า 202) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ในเรื่องผู้บริหารแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบครบกระบวนการตามระเบียบแบบแผน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานาเล็กมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล นามเอี่ยม (2550, หน้า 137) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุทิศ แสงผ่อง (2549, หน้า 89) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประเภทประถมศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาประเภทประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษานาเล็ก ซึ่งมีขอบข่ายภารกิจของงานเหมือนกับสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาทุกประเภท จะแตกต่างตรงที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้นเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียนและบุคลากรเป็นจำนวนมากและจัดการศึกษาในระดับมัธยม ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอนกับผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองน้อยกว่าสถานศึกษาประเภทประถมศึกษาเพราะผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงานให้อย่างครบถ้วนโดยทั่วถึงกันและทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน และโครงการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิระ ทรงเมตตา (2541, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้นำสร้างความมั่นใจในสิ่ง

ที่บุคลากรจะนำไปปฏิบัตินอกเหนือจากที่คาดหวัง

1.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอริยาบดียดี และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30 – 31) ได้กำหนดพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งผู้ที่ประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้รับบริการ มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน กำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 24) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานที่ 8 ว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแล บุคลากรภายในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30 – 31) สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 137) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่พึงประสงค์เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีเจตคติที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการครองตน ครองคน ครองงาน และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล ศรีมาตร (2544) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้มาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐาน 19 และ มาตรฐาน 20 เป็นเกณฑ์ในการสร้างเครื่องมือ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตาม มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากและมีแนวโน้มไปในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ชารี มณีสรี (2542, หน้า 61) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง วางตัวเป็นใหญ่ เคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ยูคล์ (Yukl, 2001) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ อาร์ ซี (TRC Leadership Theory) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการปรับปรุงความสัมพันธ์ การช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การทำงานที่มุ่งการเพิ่มความพึงพอใจ

ของผู้ร่วมงาน การสร้างความรู้สึกร่วมของบุคลากร พฤติกรรมหลักของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษา การบริหารความขัดแย้ง สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2545, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความ “ชอบ” และความ “เหมือนกัน” ของบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสร้างอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ที่เกิดจากตัวของผู้บริหารที่แสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้คล้ายกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร บุคลากรจะรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ใกล้และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร บุคลากรเรียนรู้ที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรม รวมทั้งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าตน สอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544, หน้า 72 – 73) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดี นอกเหนือจากมุ่งสร้างและส่งเสริมลักษณะงานให้เป็นที่ทำทายน่าสนใจ กับภูมิปัญญาความสามารถของผู้ปฏิบัติแล้วยังเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับกลุ่มและมวลสมาชิกระหว่างปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความร่วมมือ มีพลังในการแก้ไขปัญหา และความขัดแย้งใดๆ ที่มีในทางสันติวิธี ผู้นำคนนี้นับว่าเป็นผู้นำที่รู้จักปรับปรุงแก้ไข และเป็นผู้นำที่แท้จริง

1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ การแนะนำบุคลากรให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนเองปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการ (2545ค, หน้า 17 – 18) ได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันบริหารให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจึงมีการส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ แนะนำให้เห็นภาพจุดยืนขององค์กร เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปลูกฝังความรัก ความศรัทธา ความผูกพันต่อสถานศึกษา ภาวะ

ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจึงอยู่ในระดับมาก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 17 – 18) สอดคล้องกับ แนวคิดของ ธวัช กรุณณิ (2542, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญหลักที่จะนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะและกระบวนการบริหาร ตลอดจนความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ร่วมกับบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา ช่วยกันทำให้สถานศึกษาได้กระทำการกิจที่มีต่อสังคมได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สอดคล้องกับ ถวิล มาตรการ (2544, หน้า 129 – 134) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสืบทอดวิสัยทัศน์ขององค์การและคลอให้บุคลากรเข้าใจ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ทั้งการพูด การเขียน การกระทำ ทำให้บุคลากรก้าวพ้นจากความสนใจในผลประโยชน์ของตนเองเพื่อตั้งเป้าหมายที่เหนือกว่าและสูงกว่า ตามภารกิจ หรือวิสัยทัศน์ขององค์การ ทำให้บุคลากรมีความพยายามมากกว่าปกติ ทำงานได้มากกว่าที่เคยหวังไว้ มีความศรัทธา พึงพอใจ ประทับใจ รักดีและผูกพันต่อองค์การและผู้บริหาร สอดคล้องกับ การศึกษาของ คูเซส และโพสนเนอร์ (Kouzes & Posner, 1987) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำประการหนึ่ง คือ ต้องสามารถมองไปข้างหน้า การมุ่งไปทิศทางใดทางหนึ่ง ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มองเห็นเป้าหมายที่กำลังมุ่งไป สามารถสื่อสารเป้าหมายให้ทุกคนเห็น ได้อย่างชัดเจน

1.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ มีการแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีเป็นประจำ เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น และเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำจะต้องสอนสมาชิกทีมงานให้พัฒนาวิธีการคิดอย่างมีเหตุผล

(Productivity Thinking) จุดมุ่งหมายของการคิดอย่างมีเหตุผลหรือการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Thinking) ก็คือ การคิดในการรู้จักการควบคุมพฤติกรรมตนเองของพนักงานเป็นหลัก ผู้นำเหนือผู้นำจะแสดงคนเป็นแบบอย่างของการมีกรอบความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการแสดงพฤติกรรม เช่น ลดวิธีการมองโลกในแง่ลบให้น้อยที่สุด ละเว้นการวิจารณ์ดำเนินต่อสมาชิกทีมงาน และสิ่งสำคัญคือ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากแบบเดิมที่เน้นแยกส่วน มาเป็นคิดแบบเชื่อมโยงและบูรณาการ การคิดเชิงบวก หรือการคิดเชิงระบบ (Manz & Sims, 1989) สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2541, หน้า 61 – 62) ที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นการศึกษาสำหรับคนทั้งมวล ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนั้น การศึกษาในโรงเรียนจึงเกิดจากการคิด การกระทำร่วมกันของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อินทรน้อย มะลิขวงส์ (2540) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำปรัวรตของผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ภาวะผู้นำปรัวรตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ใน

ระดับสูง นั่นคือ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและยอมรับในศักยภาพของบุคลากรสูง ยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้ริเริ่มงานเองและคอยอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูง โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร การวางแผน ให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเป็นผู้เห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกันด้วยการใช้กระบวนการกลุ่มสูง และสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 61 – 83) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นการใช้ปัญญาและความคิดในการป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหา

1.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเองได้ พัฒนาดตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มึลปะในการดำเนินหรือคิดขมบุคลากร ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 78) กล่าวว่า ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร ฟินฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของบุคลากร รู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษจะต้องทำด้วยความยุติธรรมไม่ใช่อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ในระหว่างการทำงาน ตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนงอาชีพและยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานประสบผลสำเร็จ ต้องแสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศให้เกิดองค์ความรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดความสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน (สุวิระ ทรงเมตตา, 2541, หน้า 28) สอดคล้องกับ กุเชส และพอสเนอร์

(Kouzes & Posner, 1987) ที่เน้นการเสริมสร้างกำลังใจ ทำให้ทุกคนในทีมพร้อมมีส่วนช่วยให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ลี้ที่จะให้รางวัล จัดงานฉลอง หรือทำอะไรที่ทำให้เขาเห็นถึงความสำเร็จ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งมีความเต็มใจ และมีความมั่นใจสูงขึ้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วม ที่เขาเป็นเจ้าของด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพดี จันทน์หอมกุล (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษายืนยันว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนที่ได้รับรองมาตรฐานและยังไม่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มใช้ภาวะผู้นำ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการคล้อยตาม ด้านการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับสูง และแจ่ม (Jang, 1987 อ้างถึงใน สกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย, 2546) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวกในการทำงานแก่ครูมีเป้าหมายชัดเจน ยอมรับความคิดเห็นของครูมากเพียงใด ก็จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

1.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างผลงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ มีการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง แต่จะเป็นผู้ที่มอบหมายช่วยในการประสานงาน และช่วยจัดให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทำงาน โดยผู้ที่ทำงานเหล่านั้น ต่างก็สามารถทำงานของตนได้อย่างสะดวกราบรื่นเป็นผลงานที่ดีและสามารถนำเอาผลมาประสานเข้ากันได้ตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 25) การปฏิบัติงานในองค์การจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานมิใช่ต่างคนต่างทำ ด้วยเหตุนี้ในการบริหารจึงต้องพยายามสร้างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในลักษณะของการทำงานประสานกันระหว่างสมาชิกในองค์การ (อรุณ รักธรรม, 2533, หน้า 91) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ ศูนย์โสภ (2550, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผลการศึกษากิจกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวช (2544, หน้า 102) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ มีการกำหนดกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในโรงเรียน จัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมุ่งพัฒนางานของตนเองและส่วนรวม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเองกับครูสายผู้สอนจึงมีโอกาสนพบปะพูดคุยกับครูผู้สอนได้อย่างทั่วถึงจึงทำให้นักลากลเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงานและมีโอกาสในการสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่นักลากล กระตุ้นให้นักลากลสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้นักลากลเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาประเภทขยายโอกาสและมัธยมศึกษาที่เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่า (อุทิศ แสงผ่อง, 2549, หน้า 91) นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 278 – 279) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเมศร์ ขัตติยนนท์ (2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ให้บริการและอำนวยความสะดวก หากแสดงภาวะผู้นำแบบเข้มงวดเกินไป อาจทำให้บรรยากาศภายในองค์กรไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของครูการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้นักลากลเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่นักลากล เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้นักลากลสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตนเองและความสัมพันธ์กับคนอื่นด้วยเช่นกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลุกฝังให้นักลากลเกิดความรู้ ความเข้าใจ

และความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรม ที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เสนอแนะแนวทางในการจัดหาสวัสดิการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงาม อันจะก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดี สร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการศึกษายังการศึกษาสูงเท่าใด ก็ยังมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเท่านั้น กล่าวคือ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง (พนมจันทร์ คำหลอย, 2549, หน้า 70) และกันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 81-84) กล่าวว่า การศึกษาอบรมมีอิทธิพลทำให้คนเรามีลักษณะแตกต่างกัน หรือคล้ายคลึงกันกล่าวคือ คนที่ได้รับการศึกษาที่ดีจะเป็นคนที่มีคุณภาพ คนที่ขาดโอกาสทางการศึกษาความสามารถทางสติปัญญาจะไม่เจริญถึงขีดสูงสุด สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2532, หน้า 137) ได้กล่าวถึง การศึกษาอบรมไว้ว่า ความแตกต่างในการได้รับศึกษาอบรมของบุคคลซึ่งบางคนได้รับการศึกษาของบุคคล ซึ่งบางคนได้รับการศึกษาดี ได้รับการศึกษาสูง แต่บางคนได้รับการศึกษาปานกลาง และบางคนได้รับการศึกษาต่ำ โดยผลของการศึกษาอบรมนี้ทำให้บุคคลมีความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา บ้านแสน (2551, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสกุลศักดิ์ ทิพย์ไชย (2546, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกัน โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการศึกษาเรียนรู้ ค้นคว้า หลักการ แนวคิดและทฤษฎีทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะแนะนำให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบถึงขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้ครูมีมาตรฐานการทำงาน การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับมณีกาญจน์ รัตนธรรม (2548, หน้า 85) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ

เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

อนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กมีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเองกับข้าราชการครูสายผู้สอน มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพื่อจิตใจ หรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน (อุทิศ แสงผ่อง, 2549, หน้า 90) สอดคล้องกับ สุวระ ทรงมตตา (2541, หน้า 28) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเองได้ พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มิมีศิลปะในการดำเนินหรือดิ้นรนบุคลากร

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวโน้มในการจัดการเรียนการสอนตามแผนนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้วยการพัฒนาการบริหารงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก) ผู้บริหารทุกคนจึงปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายของโรงเรียน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรค์นิตี สมพงษ์ธรรม (2549, หน้า 44) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหาร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาคร โห้วงค์ (2544, หน้า 65) ที่ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพบริหารน้อย และประสิทธิภาพการบริหารมาก โดยรวมและรายด้านมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ญาติเจริญ (2544, หน้า 47) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนพลับพลา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีประสบการณ์การบริหารน้อย มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาประเภทประถมศึกษาเป็นผู้บริหารที่ลงมือปฏิบัติการด้วยตนเอง มีโอกาสกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด สนับสนุน ช่วยเหลือและคลายให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเอง เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ (อุทิศแสงผ่อง, 2549, หน้า 90) ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 92 – 95) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจและมั่นใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรให้การสนับสนุนการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้วยการกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบ จัดตั้งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา สร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความเป็นปึกแผ่นในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ดังนั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กส่งเสริม ใ้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เฉียบพลาน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการแสดงผลเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้น้อย ในอันดับสุดท้าย คือ เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยใน อันดับสุดท้าย คือ ใ้เวลาบุคลากรเพื่อแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรใส่ใจและใ้เวลาโดยการจัดประชุมทำความเข้าใจและแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใ้บังคับบัญชาเข้าใจตรงกันในส่วนของการงานที่รับผิดชอบ และควรเปิดโอกาสให้ ชักถามหากมีข้อสงสัย หรือความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้มอบหมายงานกับผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านการสร้างรูปแบบการคิดในทางบวก ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยในอันดับ สุดท้าย คือ เป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเพิ่มความอดทนอดกลั้น ต่อสิ่งที่มากระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยต้องควบคุมอารมณ์ใ้มั่นคงอย่างเสมอต้น เสมอปลาย และใช้เหตุผลประกอบกับคุณธรรม จริยธรรมมาตัดสินปัญหาอย่างเที่ยงธรรม

6. ด้านการอำนวยความสะดวกใ้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยใ้รางวัลและการดำหนิทาง สร้างสรรค์ ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยในอันดับสุดท้าย คือ บริหารงานในสถานศึกษา โดยใช้การ กระจายอำนาจ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรจัดอบรมการใช้เทคนิคการ บริหารโดยโรงเรียนเป็นฐาน แก่ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อพ้มความรู้ความเข้าใจ การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และสามารถแนะนำ ส่งเสริม กระตุ้นบุคลากร ใ้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการสนับสนุนใ้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ข้อที่มีภาวะผู้นำ เหนือผู้น้อยในอันดับสุดท้าย คือ เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองและทีมงาน ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรเปิดโอกาสใ้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ใ้เสนอวิธีความคิดในการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ส่งเสริมการใ้ชนวัตกรรมเทคโนโลยีในการ เรียนการสอน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้วยการใ้หาความรู้อยู่เสมอ

8. ด้านการอำนวยความสะดวกใ้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ข้อที่มีภาวะผู้นำเหนือ ผู้น้อยในอันดับสุดท้าย คือ จัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ใ้กับบุคลากร ดังนั้น สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จึงควรจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น จัดหาบ้านพักครูที่มีความแข็งแรง และปลอดภัย จัดบริการรถ รับ – ส่ง จัดหาที่พัก และสนับสนุนงบประมาณในการเดินทางพานักเรียนไปแข่งขันทักษะวิชาการตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการนำชื่อเสียงมาสู่หน่วยงานต้นสังกัด จัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดภูมิทัศน์และบรรยากาศในสถานศึกษาให้สะอาด ร่มรื่น น่าอยู่ ปลอดภัย

9. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำของตนเอง โดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อเพิ่มระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีให้เพิ่มมากขึ้น และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองสังกัดอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการสอนของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน