

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ ซึ่งเน้นภาวะผู้นำ 7 ด้าน คือ ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเองด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นบุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเองด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเทียบตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 60 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21 - .82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ด้านการเน้นให้นักุศลการเป็นผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า ให้คำแนะนำนักุศลการเกี่ยวกับขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้นักุศลการใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และให้นักุศลการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมให้นักุศลการมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เป็นผู้ส่งเสริมให้นักุศลการมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้นักุศลการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าและประโยชน์ของการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้นักุศลการปฏิบัติงานด้วยการเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า ส่งเสริมบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีแนวคิด หลักการ และทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ปรากฏว่า พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดีเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดีเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก และสนับสนุนให้นักุศลการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า ให้ความรู้และเทคนิคในการการเป็นผู้นำที่ดีอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ

แสดงออกถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า จัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรและกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.1 ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.2 ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำเองโดยการสร้างคณะทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.2.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็ก และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพในปัจจุบันนี้ภาระหน้าที่และภาระงานของสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการลงสู่สถานศึกษาทั้งงานบริหารวิชาการ บริหารบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) มีมากเกินไป และสถานศึกษาเองต้องเตรียมรับการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกอยู่ตลอดจึงทำให้สถานศึกษามีภาระหน้าที่และภาระงานมาก และผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดวิสัยทัศน์ แต่งตั้งคณะทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาให้ทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหารการศึกษาตามลำดับชั้นให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ แต่ไม่ได้คำนึงถึงซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารเกิดพฤติกรรมที่มุ่งงานแต่ไม่มุ่งคน ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยส่วนมาก เป็นผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่และเป็นผู้บริหารที่มีวัยวุฒิน้อย

จึงทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารสถานศึกษา ขาดศิลปะ เทคนิคในการชักนำให้ทำงาน ขาดเทคนิควิธีการการแสดงภาวะผู้นำ และด้วยเป็นผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ยังขาดประสบการณ์ ผู้บริหารจึงยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับสภาพการณ์ที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากสามลำดับแรกคือ ให้คำแนะนำบุคลากรเกี่ยวกับขอบข่ายของงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานและกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษามีความซับซ้อน และมีความหลากหลาย ซึ่งการดำเนินงานทุกชนิดผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนตามกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษา แต่การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเพียงคนเดียวอาจมีข้อมูลไม่เพียงพอและไม่สามารถที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องกำหนดขอบข่ายงานและมอบหมายภาระงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้ง การกำหนด วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน และทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งการที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ต้องมีความสามารถในการส่งเสริมหรือแนะนำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ

1.2 ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่าเป็นผู้ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้านในสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลาการที่องค์กรหรือสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จให้เป็นไปตามนโยบายแห่งการปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการ และต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีผู้ได้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีด้วยการผูกมิตรไมตรี ให้เป็นที่เลื่อมใสแก่ผู้ร่วมงาน

สอดคล้องกับ ชารี มณีสรี (2542, หน้า 61) ได้กล่าวถึงผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง วางตัวเป็นผู้ใหญ่ เคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเข้าใจอันดีในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2544 หน้า 72-73) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ดี นอกเหนือจากจะมุ่งสร้างและส่งเสริมลักษณะงานให้เป็นที่ทำหาย น่าสนใจกับภูมิปัญญาความสามารถของผู้ปฏิบัติแล้ว ยังเป็นผู้สร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับกลุ่มและสมาชิกระหว่างปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือ มีพลังในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งใด ๆ ที่มีในทางสันติวิธี ผู้นำคนนี้นับว่าเป็นผู้ที่รู้จัก ปรับปรุงแก้ไขและเป็นผู้นำอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเทพ ภูมิภักดีพรหม (2550) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้ค้นพบองค์ประกอบด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้พัฒนาตนเอง ที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 3 ข้อ คือ 1) การเป็นแม่แบบในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและผลักดันให้เกิดการพัฒนา 3) เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม เป็นตัวอย่างแก่คนอื่นและกระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่าให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือส่งเสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าและประโยชน์ของการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องมีความตั้งใจและมั่นใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายในความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ถวิล มาตรเลียม (2544) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสื่อสารทัศนคติขององค์กรและคลอให้บุคลากร ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ทั้งการพูด การเขียน การกระทำ ทำให้บุคลากรก้าวพ้นความสนใจผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อตั้งเป้าหมายที่เหนือกว่าและสูงกว่า ตามภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความพยายามปกติ ทำงานมากกว่าที่เคยหวังไว้ มีความศรัทธา พึงพอใจ ประทับใจ รักดีและผูกพันต่อองค์กรและผู้บริหาร

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่าส่งเสริมบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีแนวคิด หลักการ และทฤษฎีใหม่ ๆ มาประยุกต์ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการพัฒนาความรู้ และการพัฒนานุคลิกภาพในทุก ๆ ด้าน และสถานศึกษาเป็นลักษณะขององค์กรเปิดที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอ เป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องติดต่อ ประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานอื่นมากมาย จึงส่งผลให้ผู้บริหารศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี และจากสภาพการณ์ดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานอื่น ๆ และจากการผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้เป็นผู้มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิดได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ประกอบกับความคิดที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรผู้บริหารสถานศึกษาจึงสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอและนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่าพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดีเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้โอกาสบุคลากรเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดีเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดให้สถานศึกษา จัดโครงการพัฒนานุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาหรือดูงาน อย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมงต่อคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เ็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ โดยมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความรู้ความสามารถอย่างเสมอภาคกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจ และแสวงหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านภาษาอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

สามลำดับแรก ปรากฏว่า ให้ความรู้และเทคนิคในการการเป็นผู้นำที่ดีอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ แสดงออกถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน และ ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มีการจัดทำแผนงานประจำปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้าน บุคลากร ได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ คือ การประชุม ประจำเดือน หรือการประชุมย่อยงานฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ การจัด มอบของขวัญ และ ของที่ระลึกในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนาในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และความก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้บุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรักสามัคคีกัน ร่วมกันทำงาน เป็นทีม ดังแนวคิดของ เซ็นเก้ (Senge, 1990, p. 68) ที่ว่า ทีมงานจะส่งเสริมความร่วมมือให้เกิด ความสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม (Synergy) เครือข่ายทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม สร้างพันธมิตรใน การทำงาน ลดความผิดพลาดของงานและการล้มเหลวของงานในอนาคตด้วย ประกอบกับปัจจุบัน มีการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงแต่ละสถานศึกษามีการวางแผน เป้าหมาย ของการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากองค์กรที่ ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นย่อมเกิดจากทีมงานที่มี คุณภาพและมีความรู้ความสามารถที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ที่ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล ตะวันออก พบว่า ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับ กลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัด รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ปรากฏว่า จัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรและกำหนด ระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิด สร้างวัฒนธรรมที่ดีในหน่วยงาน และส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรักต่อ

องค์กร ภาควิชาในวิชาชีพครู ในฐานะวิชาชีพชั้นสูง และรักษาและผดุงไว้ซึ่งเกียรติยศของวิชาชีพครู และชื่อเสียงขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมที่ดีงานอันจะก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน เกิดวัฒนธรรมที่ดี สร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปได้ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเพศชายหรือหญิงนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะเจตคติในการบริหารงานอย่างพร้อมเพรียงกัน เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยเน้นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาและก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต่างก็ต้องผ่านกระบวนการก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกันตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เจตคติ ด้านการบริหารแก่ผู้บริหารทุกคน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต้องมีการสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และต้องผ่านเกณฑ์ตาม ดังนั้นเพศของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่มีผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวำ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามแนวคิดของ เบส (Bass, 1981) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมย์ ถินถาวร (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ตามแนวคิดของ เบส (Bass, 1981) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1

โดยรวม จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายปัญญา มาหนู (2552) ได้ทำการศึกษาวิถีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราบุษ มุลประเสริฐ (2554) ได้ทำการศึกษาวิถีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จำแนกตามเพศผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้านปรากฏว่าด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ ไปสู่ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะนำองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษาจึงมีอาจหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ ด้วยบริบทที่เปลี่ยนไปจึงส่งผลให้ผู้บริหารต้องพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำ เพื่อสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และประกอบกับสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายนั้นสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาเพิ่มเติมศักยภาพของตนเองได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง และผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีประสบการณ์ในด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารเพศชายมีเทคนิควิธีการในการแสดงภาวะผู้นำออกมาได้มากกว่าผู้บริหารเพศหญิง ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

และขนาดใหญ่และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันทำให้ภารกิจมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยอาจเนื่องมาจากในโรงเรียนขนาดเล็กและกลางมีจำนวนบุคลากรที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ คือทั้งด้านการบริหารและงานด้านการสอนด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา เพราะผู้บริหารทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้บริหารประพุดิตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม และด้วยจำนวนของทรัพยากรและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็กและกลางมีจำนวนน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงทำให้พฤติกรรมการบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางจะเป็นลักษณะของสังคมขนาดเล็ก บุคลากรครูน้อยจึงทำให้ผู้บริหารสามารถชักนำบุคลากรทุกคนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพิจารณาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การประชุมแลกเปลี่ยน การแสดงความคิดเห็น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่จึงมีระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไกรพน (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีความเห็นต่อแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัช ชูคำ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายปัญญา มาหนู (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ พนมจันทร์ คำพลอย (2549) ได้ศึกษากระบวนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตอำเภอเมืองจันทบุรี ทั้งผู้บริหาร

ที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า กับผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกระบวนการของภาวะผู้นำด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับอุทิส แสงพ่อง (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกและด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทิส แสงพ่อง (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งอำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกและด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สายปัญญา มาหนู (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ตามแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p. 33) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเน้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ แนะนำบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรส่งเสริมหรือแนะนำงานให้บุคลากรก่อนลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้จะส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพและเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร
2. ด้านการแสดงแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรในสถานศึกษา แต่งตั้ง การมอบหมายงาน ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความเป็นปัจเจกบุคคล และภาระงานของบุคลากรให้เที่ยงตรงและยุติธรรม
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรจะให้แรงเสริมในทางบวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ทั้งการกล่าวชมเชย หรือการให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของตนเองและสถานศึกษา
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ นำเสนอในสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรหาโอกาสในการประชุมหรือพูดคุยกับบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นในเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรให้บุคลากรรับทราบทุกเรื่อง
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควร
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน ข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ให้ความร่วมมือในการประเมินผลความสำเร็จของทีมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ควรมีการจัดอบรมการทำงานเป็นทีม การถ่ายทอดประสบการณ์ เทคนิควิธีการ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขของบุคลากรอย่างทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควร นำเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เกี่ยวกับเรื่อง งบประมาณ ความต้องการของสวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ความช่วยเหลือต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเสมอภาค

8. ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรจะพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงให้มากกว่าเดิมทั้งการศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ การจัดอบรมพัฒนาตนเอง และการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้มากขึ้น เป็นต้น

9. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ควรพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จัดพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยการจัดอบรมหรือศึกษาดูงานให้มากขึ้นเพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้จากประสบการณ์ตรง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. ควรพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1