



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังกััดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564



**RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS SUPERLEADERSHIP
AND TEACHERS JOB SATISFACTION UNDER THE SUPERVISION OF
SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA**

OFFICE 2

BY

RENUKA SUWANNARAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

SURYADHEP TEACHERS COLLEGE

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2021

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2

โดย

เรณูกา สุวรรณรัตน์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

รศ. ดร.ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล
ประธานกรรมการสอบ

ผศ. ดร.พิมพ์อุไร ลิ้มปัทม์
กรรมการ

ผศ. ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรฉวี สุขสาคร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

29 เมษายน 2565

Thesis entitled

**RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS SUPERLEADERSHIP
AND TEACHERS JOB SATISFACTION UNDER THE SUPERVISION OF SAMUT
PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

by

RENUKA SUWANNARAT

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2021

Assoc. Prof. Tippaporn Mahasinpaisarn, Ed.D.
Examination Committee Chairperson

Asst. Prof. Pimurai Limpapath, Ph.D.
Member

Asst. Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

April 29, 2022

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลลภา เฉลิมวงษาเวช อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้วิชาการ

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ ให้แก่เหล่าคณาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูทเวทิตาคุณ แด่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่าน ที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

เรณูภา สุวรรณรัตน์

ผู้วิจัย

6205274 : เรณูกา สุวรรณรัตน์
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. วัลลภา เฉลิมวงศาเวช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 300 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รองลงมาคือการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำที่สุดคือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 123 หน้า)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ความพึงพอใจ, ความสัมพันธ์

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6205274 : Renuka Suwannarat
 Thesis Title : Relationship between School Administrators Superleadership and
 Teachers Job Satisfaction under the Supervision of Samut Prakan
 Primary Educational Service Area Office 2
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Asst. Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.

Abstract

This research aimed to investigate school administrators superleadership, teachers job satisfaction, and their relationship. The samples were 300 teachers working at large-sized and medium-sized schools under the supervision of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, obtained through stratified random sampling. The instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

The results revealed that:

1) School administrators superleadership was high. The highest mean was displayed by the encouragement of self-set goals, followed by the modeling of self-leadership, whereas the lowest mean was displayed by the development of positive thinking.

2) Teachers' job satisfaction was high. The highest mean was displayed by career progression, followed by job descriptions, whereas the lowest mean was displayed by work environments.

3) The relationship between school administrators superleadership and teachers' job satisfaction was very high. The highest positive correlation was displayed by the development of positive thinking, followed by the modeling of self-leadership, whereas the lowest positive correlation was displayed by the encouragement of self-leadership among personnel and the promotion of self-leadership through team building.

(Total 123 pages)

Keywords: Superleadership, Satisfaction, Relationship

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ฉ
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2	
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	9
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	35
2.3 แนวคิดการแบ่งกลุ่มประชากรและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัย	42
2.4 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	60
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	61
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	68
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	69
4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2	78
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	83
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
5.1 สรุปผลการวิจัย	86
5.2 อภิปรายผล	91
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	103
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา	113
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	120

สารบัญ (ต่อ)

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

123



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การเปรียบเทียบผู้ตามแบบเดิมกับผู้ตามหลังการพัฒนา	13
2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	18
2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	69
4.2 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	70
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	71
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	72
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	73
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	74
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	76
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	77
4.10	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	78
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	79
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	80
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	81
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ	82
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2	83

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	ระบบการควบคุมด้วยองค์การและการควบคุมด้วยตนเอง	12
2.2	โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2	48
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	60



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น การให้ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับอำนาจของข้อมูล ข่าวสาร จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Persons) เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ ใฝ่รู้ เพิ่มเติมตลอดเวลาและตลอดชีวิต ความจำเป็นที่ต้องศึกษาเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพัฒนาให้บุคคลแห่งการเรียนรู้และมีสมรรถนะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อความก้าวหน้าทันสมัย เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคมประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นสถานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข พัฒนาองค์ความรู้ให้เท่าทันยุคสมัยและพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไป ทั้งเรื่องของแนวโน้มการตลาด สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนหรือด้านธุรกิจ ไปจนถึงเรื่องของการเมืองและการปกครอง (ปัญญาพน พูนสวัสดิ์, 2560) ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการ โดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้จะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่งการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นเรียกว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ และจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (สายใจ ชูฤทธิ์, 2561)

Manz and Sims (1991) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง การเป็นสุดยอดภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นความสำเร็จขององค์กร โดยการแสดงให้เห็นว่าตัวผู้ตามเองจะนำตัวเองได้อย่างไร (leading other to lead themselves) กล่าวคือ การที่ผู้นำคนหนึ่งจะก้าวเป็นผู้นำเหนือผู้นำได้นั้น ต้องเป็นผู้นำที่สร้างผู้นำใหม่ขึ้นมาให้ได้ โดยการสอนผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้สามารถนำตนเองได้ โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ประการ คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปดังคำกล่าวของ Ralph Nader ทนายความและนักเคลื่อนไหวทางการเมือง ที่เคยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 96 ของ 100 ผู้ทรงอิทธิพลของสหรัฐอเมริกา จากนิตยสาร Atlantic Monthly ที่กล่าวว่าหน้าที่ของการเป็นผู้นำคือการสร้างผู้นำเพิ่มขึ้น ไม่ใช่การสร้างผู้ตาม (The Function of Leadership is to Produce more Leaders not more Followers) (Smith, 2017)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานตามกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ ในฐานะผู้นำขององค์กรภายใต้กระแสการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์กร รวมทั้งแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้และภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในองค์กรทุกคนให้เต็มใจและร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้งานต่าง ๆ ในองค์กรสามารถประสบความสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานดังกล่าวส่วนหนึ่งคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (เชษนิร์ แสงสุข, 2560) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ได้รับ การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางบวกแล้วจะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ถ้าปัจจัยต่าง ๆ นั้นไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งวิธีการตอบสนองความต้องการผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคคลากรแต่ละคนที่จะหาวิธีจูงใจที่เหมาะสม

เพื่อให้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (จิรวัดน์ วรณโรจน์, 2559)

จากการวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยมีเขตการปกครอง 3 อำเภอ คือ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง โดยศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้นและบทสรุปผู้บริหาร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในบางเรื่อง ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนบางคนขาดการวางแผนงานที่เป็นระบบ การสื่อสารภายในที่ยังไม่ทั่วถึง ขาดการนิเทศติดตามผลและประเมินผล ขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และยังขาดการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2562) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ ส่งเสริมการสร้างฐานความรู้ทางในสังคมเพื่อสามารถพัฒนาคนหรือบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งพันธกิจดังกล่าวล้วนเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำ อาจเป็นคำตอบหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ โดยในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มให้ความสนใจ และศึกษาคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำมากขึ้น การเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถจนสามารถบรรลุตามจุดหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในการสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างที่ต้องการ (พิชญภา ยืนยาว, 2560)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับยุคสมัย อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาในภาพรวมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย

1.4.1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ได้แก่

(1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

(2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

(3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
 (4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
 (5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและ
 คำนิทางสร้างสรรค์

(6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
 (7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.4.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

(1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 (2) ความก้าวหน้าในการทำงาน
 (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 (4) การยอมรับนับถือ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่
 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 921 คน จาก 18 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563) (สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวนโดยใช้สูตรของ
 Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ ± 5 ได้ขนาดกลุ่ม
 ตัวอย่างเท่ากับ 279 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจน
 ป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน
 ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 279 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง
 ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ และสุ่มอย่าง
 ง่าย โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

1.5 นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำบุคลากรครูให้สามารถนำตนเองได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้เกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล จนบุคลากรครูได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ ประกอบด้วย 7 ด้าน

1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรครูมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าตัดสินใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ด้วยการนำตนเอง

2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรครูในองค์กร ด้วยการส่งเสริมที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรครูเข้าใจเป้าหมายของตนเองและองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพตามความสามารถ

4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรครู สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์

5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรครูมีความสามารถเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนานตนเองตามความสนใจ ช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สุขภาพพลานามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้

รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้ที่มิ คิลปะในการดิชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์

6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรครูให้มีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำและปรึกษาหรือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงานสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่มยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันเป็นอย่างดี

7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากรครู มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองตามประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม ที่สร้างศักยภาพวัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของบุคลากร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือร้อนต่อการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีมุ่งมั่น สร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานสอน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กำหนดขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน นักเรียนระหว่าง 1-120 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียนระหว่าง 121-600 คน 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 601 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาในระดับจังหวัด ที่กำหนดตามประเภทของกฎกระทรวงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ติดตามผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในเขตอำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดนโยบายในการวางแผนการพัฒนาการศึกษา กำกับติดตาม การประเมินผล หรือสร้างเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพื่อพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

1.6.2 เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จาก ตำรา เอกสาร บทความ ตลอดจนข้อมูลที่น่าเชื่อถือจากเครือข่ายออนไลน์ ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดการแบ่งกลุ่มประชากรและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัย
- 2.4 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เกิดขึ้น จากแนวคิดของ Manz and Sims (2001) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำเป็นแนวคิดที่ล้ำลึกกว่าการศึกษาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้พบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และลักษณะเด่นอีกประการหนึ่งคือ ผู้นำจะให้อำนาจ (Empower) ผู้ตาม ในการทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถเป็นผู้นำตนเองในการทำงานสู่จุดหมายปลายทางได้ ซึ่งไม่ใช่การทำงานที่ประสบความสำเร็จโดยการนำหรือ การสั่งการโดยตัวผู้นำเหมือนที่ผ่านมา ตัวอย่างของผู้นำเหนือผู้นำ เช่น ครู (Teacher) และผู้สอนงาน (Coach) ซึ่งไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา (Director) แต่เป็นผู้นำที่สามารถจูงใจบุคลากรหรือผู้ตามให้มีความสามารถจูงใจบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ต้องมีคำถาม เมื่อบุคคลนั้นมีการนำตนเองได้จะมีความต้องการการควบคุมจาก

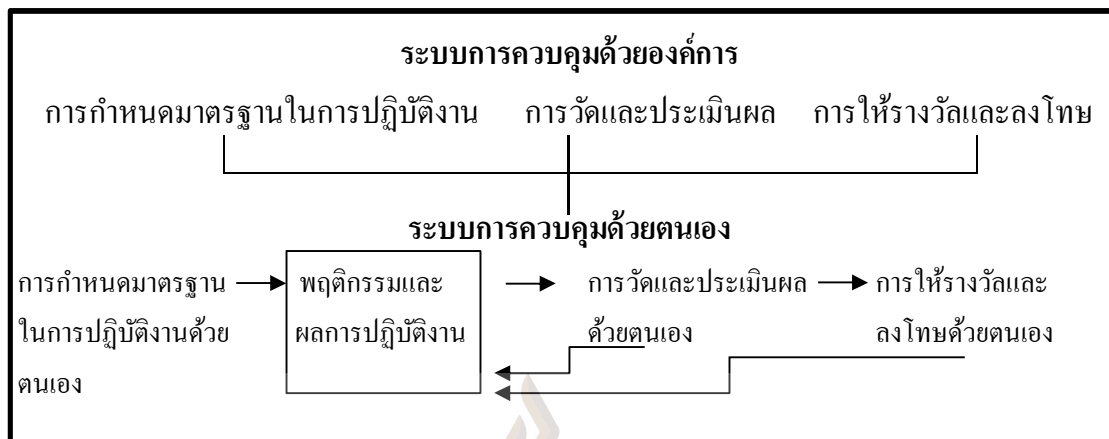
บุคคลภายนอกน้อยมาก ซึ่งบรรยากาศการทำงานจะเป็นไปอย่างอิสระ ปราศจากการควบคุม ทำให้การทำงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข และจะนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าในตนเอง และมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในงานที่ตนเองถนัด ภายใต้วางใจและการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำหรือผู้บริหาร Manz and Sims ได้เสนอแนะให้ผู้นำที่ต้องการบริหารจัดการคนในองค์กรให้ร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผู้นำในองค์กรได้ว่า ผู้นำควรใช้พฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารงาน โดยการนำรูปแบบภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองและนำองค์กรได้ในที่สุด ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องการ คือ ผลสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนผลักดันและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเช่นนี้มีความเหมาะสมและทำทาบกับสภาพองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องสร้างการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเข้มแข็ง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเองได้นั้นจะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรทุกคนต่างปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศองค์กรแห่งการเสริมพลังอำนาจ และบริบทที่ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความคิดในทางบวก และการสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการโดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้นจะช่วยให้คนในองค์กรมีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ และมีความภาคภูมิใจในตนเองทำให้มีพลังในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนมุ่งนำเสนอองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำซึ่งมีแนวคิดว่าคุณผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือผู้นำที่สร้างผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) มีแนวคิด หลักเชิงพฤติกรรมของผู้นำว่าเป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำจะทำตนเองเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

จนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตนเองจนเกิดภาวะผู้นำในตนเอง โดยผู้นำจะใช้วิธีการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น (Inspiration) ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ และเมื่อสามารถนำตนเองได้ (Self-Directing) บุคคลเหล่านี้จะไม่มีความต้องการได้รับการควบคุมจากภายนอก (External Control) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเหนือผู้นำนั้นกำหนดให้ผู้นำต้องมีความกล้าเสี่ยงกับคน และจะต้องเชื่อว่าถ้าเปิดโอกาสให้ผู้ตามนำตนเองแล้ว ผู้ตามก็จะพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สูงสุดและจะปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่นเดียวกันกฤษฎาเจที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำเหนือผู้นำ คือ การมีความสามารถในการสอนและให้กรอบความคิดที่ถูกต้องแก่สมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) ที่ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ว่าจะต้องมีการปฏิบัติดังนี้ 1) เตรียมตัว เตรียมใจ ก่อนนำ 2) ตระหนักในการนำคน 3) ใช้อำนาจให้เหมาะสม 4) นำสมาชิกเข้าสู่เป้าหมาย 5) ไม่หยุด พัฒนาตนเอง นอกจากนี้ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ว่าหมายถึง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามเป็นผู้ที่ทำให้บุคลากร ได้ผลงานทำงานเป็นอิสระและไม่ต้องการความสนใจจากผู้นำนานัก ผู้นำจะสอนให้รู้ว่าควรคิดอย่างไรด้วยความคิดที่เป็นอิสระของตัวเอง และพยายามให้คิดในทางลบน้อยที่สุด เพราะเชื่อว่าบุคลากรและองค์กรจะเป็นไปในทิศทางที่ดี องค์กรประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้แก่บุคลากรเกิด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง โดยเชื่อว่าตนมีศักยภาพในการทำงานสูงและมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ยาก สลับซับซ้อน และท้าทายได้สำเร็จ ความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ ความสามารถพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้ด้วยตนเองจนทำให้เกิด ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

Manz and Sims (2001) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำเหนือผู้นำ โดย เริ่มจากการให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเน้นยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน 2 ลักษณะ คือ 1) ยุทธศาสตร์ที่มีการมุ่งเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ซึ่งยุทธศาสตร์นี้จะมีแนวคิดในการให้รู้จัก สังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ 2) ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นทางด้านความรู้ ความ เข้าใจในการทำงาน โดยการทำให้รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่าการใช้ความรู้ ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน



รูปที่ 2.1 ระบบการควบคุมด้วยองค์การและการควบคุมด้วยตนเอง

ที่มา : Manz & Sims, 1991

การนำตนเอง (Self-Leadership) เป็นความพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เน้นทั้งพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึที่จะกำกับ ดูแลตนเองหรือมีอิทธิพลเหนือตนเอง (Exert Influence Over Ourselves) การเป็นผู้นำตนเองของบุคคลจึงเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทั้งในบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในตนเอง เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่บุคคลที่สมบูรณ์ สามารถกำกับ ดูแลตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ความรับผิดชอบบนฐานของการกระจายอำนาจขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบุคคลที่มีความเป็นผู้นำตนเองซึ่งสามารถเปรียบเทียบผู้ตาม ในระยะก่อนการ ได้รับการพัฒนาและภายหลังการพัฒนาโดยผู้นำ (Manz & Sims, 2001) ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบผู้ตามแบบเดิมกับผู้ตามหลังการพัฒนา

จากผู้ตามแบบเดิม (Form)	ผู้ตามภายหลังการพัฒนา (To)
1. การสังเกตโดยบุคคลอื่น (External Observation)	1. การสังเกตด้วยตนเอง (Self-Observation)
2. กำหนดเป้าหมายโดยบุคคลอื่น (Assigned Goals)	2. กำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Set Goals)
3. ใช้การจูงใจภายนอก (External Reinforcement)	3. ใช้การจูงใจภายใน (Internal Reinforcement)
4. จูงใจโดยใช้สิ่งตอบแทนภายนอก (Motivation Based on External Compensation)	4. จูงใจจากเนื้องาน (Motivation Based on Natural Rewards of the Work)
5. การวิพากษ์วิจารณ์โดยบุคคลอื่น (External Criticism)	5. การวิพากษ์วิจารณ์ด้วยตนเอง (Self-Criticism)
6. การแก้ปัญหาโดยบุคคลอื่น (External Problem Solving)	6. การแก้ปัญหด้วยตนเอง (Self-Problem Solving)
7. การวางแผนโดยบุคคลอื่น (External Planning)	7. การวางแผนด้วยตนเอง (Self-Planning)
8. ออกแบบการทำงานโดยบุคคลอื่น (External Task Design)	8. ออกแบบงานด้วยตนเอง (Self-Task Design)
9. คิดเชิงลบ เห็นอุปสรรค (Obstacle Thinking)	9. คิดเชิงบวก เห็นโอกาส (Opportunity Thinking)
10. ขอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร (Compliance to the Organization's Vision)	10. มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น (Commitment to a Vision that the Follower Helped to Create)

ที่มา : Manz & Sims, 1991

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพิ่มเติม ดังนี้

วิโรจน์ สารตะนะ (2557) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำเน้นการนำผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นนั้นนำตนเองได้ เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กรและเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำคนอื่น

ให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบและให้มีการปฏิบัติตามระบบ เพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเองให้มีประสิทธิภาพผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้ผู้อื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำ คือสร้างผู้นำให้มากขึ้น ไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น

ดาวรรุณ ถวิลการ (2558) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้นำที่นำผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเองโดยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อดึงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง ผู้นำคอยให้คำแนะนำทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจุดมุ่งหมาย มีความคิดในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าที่จะคอยสั่งให้ว่าต้องทำอะไร และสิ่งที่สำคัญสำหรับของผู้นำเหนือผู้นำคือ ต้องแน่ใจว่าผู้ตามนั้นมีความรู้และความสามารถเพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้

2.1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอกและการมอบหมายงาน ให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

Manz and Sims (2001) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-Leader) 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership) 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Become a Self-set Goal) 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create

Positive Thought Patterns) 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและ
 คำหนิทางสร้างสรรค์ (Facilitate Self-Leadership Though Reward and Constructive Reprimand)
 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-Leadership Through
 Teamwork) และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-
 Leadership Culture)

ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์, ไชยา ยิมวิไล, และสำราญ กำจัดภัย (2556) กล่าวว่า องค์ประกอบ
 ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากร
 เป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากร
 ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ
 ผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการ
 สร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ดาวรรณ ฉวิลการ (2558) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่
 21 ซึ่งกระบวนการในการสร้างผู้นำของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น มีทั้งหมด 7 ขั้นตอนคือ
 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) แสดงเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) กระตุ้นให้
 บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) สร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) อำนวยความสะดวกให้เกิด
 ภาวะผู้นำตนเอง 6) สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) อำนวยความสะดวก
 ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบนี้สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องการคือผลสำเร็จของ
 งานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ แต่ในทำนองเดียวกันปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือ
 ผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนผลักดันและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร
 ในองค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สถานศึกษาในศตวรรษ
 ที่ 21 สามารถนำรูปแบบการจัดการเพื่อพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ
 ทีมงานเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างบรรยากาศ
 องค์กรและวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับ
 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู พบว่า ความสามารถของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ครู ได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถของตนให้
 เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมี 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากร

เป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และ 7) อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

อนุวัตร ศรีพระนาม และดาวรรณ ถวิลการ (2560) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ผู้บริหารควรพัฒนาเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างภาวะผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง 3) การเสริมพลังอำนาจ 4) การสร้างพลังเชิงบวก 5) การสนับสนุนและการเสริมแรงบุคลากร 6) การสร้างวัฒนธรรมการนำตนเอง

กฤติยา มามีชัย (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

จิราภรณ์ เข็มทอง, วันทนา อมตาริยกุล, และประพรทิพย์ คุณณากรพิทักษ์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก 2) ปัจจัยการสร้างทีมงาน 3) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก 4) ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และ 5) ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง

พวงเพ็ญ เขียวเสน, ไมตรี จันทรา, และสมพร ญาณสูตร (2562) กล่าวว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2564) พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน และมีความรับผิดชอบ 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีความมั่นใจ มีความจริงใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายของตนเองและให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงแนวคิดที่ดี มีสติมั่นคงควบคุมอารมณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมปรับปรุงแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความรัก สรีทธา ผูกพัน จงรักภักดี จนเกิดเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลมาสังเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	Manz & Sims, 2001	ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ และคณะ, 2556	ดาวรรุวรรณ ถวิลถาวร, 2558	พิชัย ลิ้มเฉลิม, 2560	อนุวัตร ศิริพระนาม และ ดาวรรุวรรณ ถวิลถาวร, 2560	กฤติยา มามีชัย, 2562	จิราภรณ์ เข็มทอง และคณะ, 2562	พวงพิญญ์ เขียวเสนา และคณะ, 2562	นลธวัช บุทธวงษ์ 2564	ความถี่
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและ ตำหนิต่างสร้างสรรค์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยมีรายละเอียดและทักษะของนักวิชาการและนักการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-Leader)

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จะแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นในทางทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยการสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน การบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับ ขั้นตอน จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายที่ท้าทาย กล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนด นโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

ความหมายของการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จะแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรใน

องค์การ ได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงบวก ทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเองเพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การ นำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับตนเองได้ โดยการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีภาระงานการทำงานอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน การบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นตอนจัดให้แต่ละบุคคลทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบงานที่ท้าทายเพิ่มความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

Ulrich (2001) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตว่า ผู้นำต้องเป็น บุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อเกิดความน่าไว้วางใจและผูกพัน (Trust and Commitment) จากผู้ที่น่าทางบุคคลซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของการเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ (Credibility Leader) จากแนวทางในการดำเนินชีวิตก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และทำให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคต

Yukl (2001) ได้กล่าวว่า การกระทำดีกว่าคำพูด ผู้นำควรใช้แนวคิดนี้เพื่อก่อให้เกิด อิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรแสดงเป็นตัวอย่างที่ดีของพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นประจำ หากผู้นำต้องการให้ผู้ทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำตามกฎเกณฑ์นั้นก่อน อย่างไรก็ตาม การแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างนั้นต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเป็นไปโดยธรรมชาติ ผู้ตามจะ เลื่อมใสศรัทธาและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม แต่หากไปเป็นตรงกันข้ามผู้ตามจะหมดศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที

สัทมา รชนีชัย (2553) ได้กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์การที่แตกต่างกันไป

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากร

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทาง ที่ถูกต้อง และเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership)

การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตัวเองได้ ซึ่งผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรจะเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารต้อง แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านการกระทำและทัศนคติ โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรและสาธารณชนทั่วไปโดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะ

ในการปฏิบัติงาน (Expert Power) ผู้บริหารสามารถสร้างความชอบ และความเหมือนกันของบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสร้างอำนาจอ้างอิง (Referent Power) ที่เกิดจากตัวของผู้บริหาร ที่แสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่น ในความสามารถของผู้บริหาร บุคลากร จะรู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่ใกล้ และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารบุคลากรการเรียนรู้ที่จะลอกเลียนแบบ พฤติกรรม รวมทั้งแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าตน

ความหมายของการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็น

ตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านการกระทำและทัศนคติ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรและต่อสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้นแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ตลอดจนกระทั่งบุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน (Expert Power)

Kouzes and Posner (1997) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องนั้นจะช่วยให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้โดยการทำให้เหมือนที่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือ ร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและส่งเสริม ตลอดจนมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม

Yukl (2001) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจ และแสดงออกเชิงสัญลักษณ์เพื่อนำค่านิยมขององค์กร โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังขององค์กร

ลีทิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2545) ได้กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถสร้างความชอบและความเหมือนกันของบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการสร้างอำนาจอ้างอิงที่เกิดจากตัวผู้นำหรือผู้บริหารที่จะแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรในองค์กรได้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้คล้ายกับผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร บุคลากรจะรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร บุคลากรเรียนรู้ที่จะลอกเลียนพฤติกรรมรวมทั้งรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าตน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหาร มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำไปเป็นแบบฉบับให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นผู้นำของบุคคลอื่นต่อไป ผู้นำต้องมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการใช้สติปัญญาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้ลุล่วงไปด้วยดี มีอารมณ์มั่นคง โดยปฏิบัติหน้าที่ที่สอดคล้องกับภารกิจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Become a Self-set Goal)

การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้มีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจและมั่นใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมาย แห่งความสำเร็จในงานทำให้บุคลากรความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่าจะงานที่ทำนั้นมีค่าและมีความหมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในองค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของสถานศึกษา เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้แก่ตนเองและองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

Gibson (1997) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายไว้อย่างถูกต้องเหมาะสมมีคุณค่า ตามอารมณ์และความปรารถนา ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดี เป้าหมายจะทำให้เกิดความ

นำเสนอใจและการสร้างพลัง เพื่อการพัฒนาที่มีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ การตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลป้อนกลับและการเสริมแรงที่เหมาะสมด้วย

Owens and Valesky (2007) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำท่าย ตลอดจนมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหา โดยให้การยกย่องชมเชยเมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริม ตลอดจนช่วยเหลือให้บุคลากรในองค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง สร้างความเชื่อ ความศรัทธา และความสามารถของบุคลากรได้ ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร

4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns)

การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุมีผล สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ และสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแง่คิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติต่าง ๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อม ที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร เป็นวิธีที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบและยึดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม เพื่อการแก้ปัญหาที่ดีและถูกต้อง ตลอดทั้งการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบในหลายแง่มุม เสนอวัตกรรมการความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติ หรือนโยบายต้องคิดว่าไม่มีวิธีใดถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ยังมีวิธีอื่นทางอื่นที่ดีกว่าและถูกกว่าเสมอ

ความหมายของการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และสามารถนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดี และปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ตลอดทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ ในหลายแง่มุมเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์

Kouzes and Posner (1997) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทายกระบวนการทำงาน ด้วยการมองงานทุกงานให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติเดิม และหมั่นตั้งคำถามทุกครั้งเมื่อพบสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องทำตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ปลูกฝังนิสัยให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยให้เกิดขึ้นกับกลุ่มบุคลากรในองค์กร

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทาทางสร้างสรรค์ (Facilitate Self-Leadership Though Reward and Constructive Reprimand)

การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนา กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเองพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มึลปะในการดำเนินหรือดิชมบุคลากร ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากรเพื่อก้าวผ่านอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จแล้ว ก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยการให้เกียรติ และรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรี

ความหมายของการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทาทางสร้างสรรค์ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทาทางสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากร มีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน มุ่งพัฒนาตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพราะเป็นการช่วยเหลือ ให้บุคลากรจัดการบริหารตนเอง ได้พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจเป็นผู้ที่มีลปะในการดำเนินหรือดิชมบุคลากร ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากรฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย และเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้ แก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ ให้รางวัล ยกย่องชมเชย อย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานผู้อื่น รู้ว่างานที่สำเร็จ ได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่ใช่อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ตลอดจนเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจภายนอกองค์กรมาให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพและยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากร

ทำงานประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

Kouzes and Posner (1997) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจเพื่อทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนช่วยในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหรือมองข้ามขวัญกำลังใจ และไม่ลืมให้รางวัล กล่าวขอบคุณ จัดงานฉลองหรือทำอะไรที่ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทานสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารในการช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการให้รางวัลและการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการดำเนินหรือตีความ โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้วย

6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-Leadership Through Teamwork)

ทีมงานที่จะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจต่อทัศนคติและทักษะของสมาชิกในทีม ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน และยึดแนวทางปฏิบัติตามความรู้สึกร่วมกันและติดตามกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดหาวิธีที่จะให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมปฏิบัติและพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความสามัคคีในทีมงานของตน ตลอดจนมีแนวทางแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานเป็นอย่างดี

ความหมายของการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองและทีมงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดม ความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือระหว่าง ผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึกลึกซึ้งและมติของทีม เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผู้นำพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดวิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันคิด ปฏิบัติและประเมินผล ตลอดจนร่วมกันแก้ปัญหา โดยให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์ในการควบคุม ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ อันจะช่วยให้เกิดความรักและความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกัน ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับ ความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับทีมงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

McEwan (1998) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศทีมงานและการมีส่วนร่วม โดยกล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่าเป็นผู้สร้างบรรยากาศทำงานร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียนครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการ โรงเรียน เพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สุเมธ เดียววิเศษ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน และยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึกลึกซึ้งและมติของกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในผู้ปฏิบัติงาน สร้างทำให้เป็นพวกเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดวิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกัน คิดปฏิบัติและประเมินผล และร่วมกันแก้ปัญหา

ชร สุนทรายุทธ (2550) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการสนับสนุนและสร้างความร่วมมือต่อสมาชิกในกลุ่มซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะให้การสนับสนุน กระตุ้น ยกย่องโดยการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับในความสำเร็จและนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ของบุคลากรในทีม

ขงยุทธ เกษสาคร (2552) ได้กล่าวว่า ทีมงานต้องก้าวเดินไปอย่างมีทิศทางโดยสมาชิก จะต้องมีส่วนร่วมคิดในทิศทางเดียวกัน สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมของการเป็นเจ้าของผลงานร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทีมงาน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและทีมงาน โดยให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมได้แสดงความคิดเห็นสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการทำงานนั้นทีมงานต้องมีทัศนคติและการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในผลงานร่วมกัน

7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-Leadership Culture)

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้น เป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อหน่วยงาน และการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ

ความหมายของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเพิ่มเติมดังนี้

Manz and Sims (1991) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบ

ความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อ องค์กร เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัยประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม อันจะก่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาต่อ องค์กรทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดี และสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากรในองค์กร

McEwan (1998) ได้กล่าวว่า การพัฒนาเพื่อสู่ความเป็นภาวะผู้นำ โดยผู้นำ จะต้องสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ การนิเทศการสอนของครู การเยี่ยมชั้นเรียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งแสดงความคิดเห็น ยกย่องให้กำลังใจครู หลังจาก เยี่ยมชั้นเรียน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ผู้บริหารต้องทำอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็น วัฒนธรรม องค์กรที่ดีในสถานศึกษา

Ireland and Hitt (1999) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริม วัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อองค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลัง ร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กร ไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ภายใต้บริบทความสลับ ซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจสร้างระบบ ความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อองค์กร โดย ผู้นำจะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนในองค์กรใช้พลังร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร

จากกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 7 ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้น พบว่าสิ่งที่สำคัญ และเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหารคือ จะต้องเป็นผู้กระตุ้นสนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจ

แก่บุคลากรทุกชั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น ถือว่าเป็นการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.1.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานตามกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญ เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพทางการศึกษาที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณ วิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานต้องประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและมีความต้องการที่แตกต่างกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องส่งเสริมการพัฒนากุศลกร โดยเปิด โอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นและควบคุมความคิด ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทางการบริหารและพฤติกรรม ด้านภาวะผู้นำเพื่อสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ ดังที่ ชนงกรณ์ คุณชลบุตร (2556) กล่าวว่า ในทุกองค์กรพบว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรบางคนสามารถปรับตัวได้ดีให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย แต่บางคนก็ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ หรือบางคนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรสูง และมีทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่บุคลากรบางคนเฉื่อยชาไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะในการทำงานต่าง ๆ ได้ไม่ดี อันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้นบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงานหรือขององค์กรได้ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถ จนสามารถบรรลุตามจุดหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในการสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างที่ต้องการ โดยสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตามแบบฉบับแห่งผู้นำ และกระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้ตามผู้นำด้วยเช่นกัน

บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา และดูแลให้การบริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทบาทของผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้นำในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญและมีเจตคติที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งในด้านการบริหารและทางด้านวิชาการ เพื่อให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ผู้นำในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาและการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบในการจัดทำวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นผู้จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงาน และนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษารูปแบบใหม่ ๆ โดยมุ่งเน้นการใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่านั้น จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้สรุปบทบาทผู้นำทางการศึกษาเพื่อนำพาองค์กรของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพไว้ดังนี้

- 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ
- 2) บทบาทการเป็นผู้กระตุ้น (Leader-Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
- 3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากร ให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนบริบทสิ่งแวดล้อม
- 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รับรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจและสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบ ขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นมาใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์กร

6) บทบาทการเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสถาบันและหน่วยงาน โดยทำความเข้าใจและตัดสินใจว่าเปลี่ยนอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อไร

7) บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ได้ดี

9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรอง โกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของหน่วยงานและบุคลากรได้

10) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจและนำทฤษฎีการบริหารมาใช้บริหารและดำเนินการได้

11) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคลากร (Personnel Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง เข้าใจกระบวนการบริหารบุคลากร ตลอดจนประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากร

12) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถบริหารการเงิน เวลา งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา และสามารถระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากภายนอก

13) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ ระบบ และการดำเนินงานด้วยวิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

14) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) มีทักษะในการสื่อสาร ความหมาย วิธีสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

15) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) มีความสามารถในการประกอบพิธี ต่าง ๆ ในองค์การและสังคม

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์การภายใต้กระแสการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ส่งเสริม การสร้างฐานความรู้ทางในสังคมเพื่อสามารถพัฒนาคนหรือบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งพันธกิจดังกล่าวล้วนเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน

สถานศึกษาของตนให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำ อาจเป็นคำตอบหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ โดยในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มให้ความสนใจ และศึกษาคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำมากขึ้น ดังที่มีผู้สนใจศึกษาและทำวิจัยไว้มากมาย อาทิ ลออ วิสัย (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการ แสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตาม ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และ ด้านการ สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการ บริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกัน ทำนายประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาได้ร้อยละ 65.61 โดยเรียงลำดับด้านที่ดี ที่สุดตามลำดับ ได้แก่ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง การทำให้เป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง และการกระตุ้นให้ผู้ตาม ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

สำหรับภาวะผู้นำเหนือผู้นำในบริบทของสังคมไทยก็มีแนวโน้มที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะ เปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร โดยส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำตนเองได้โดยสร้างความ มั่นใจในสิ่งที่บุคลากรจะนำไปปฏิบัติ นอกเหนือจากที่คาดหวัง ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บังบอกถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและ เหมาะสม เพื่อชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ค้นหาแรงจูงใจของครูและบุคลากรใน โรงเรียนให้เกิดความ พยายามในการพัฒนาตนเองจนสามารถบรรลุตามศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และตอบสนองความ ต้องการที่สูงขึ้นได้ สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงถึงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้นำเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา และทำตนให้เป็น แบบอย่างที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่าง ผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ฝึกการทำงานร่วมกัน เคารพ รับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปให้เป็นข้อตกลงร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนให้พัฒนาตนเองและ ทีมงานอยู่เสมอ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ซึ่ง “ความพึงพอใจ” หมายถึงความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงานทั้งการให้บริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจหรือตอบสนองความต้องการทำให้เกิดความสุขเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะคิด หรือ ความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกว่าเรื่งกับงานที่ทำและมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภาวณิ เพชรสว่าง (2552) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

สมจิต คิดน้อย (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความรู้สึกความสำเร็จในงานและการได้รับการยกย่อง

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการ

ทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคล ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือรื้อนต่อการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจที่มุ่งมั่น สร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.2 องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Locke (1968) ได้จำแนกองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

1) งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง บุคคลนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและการสนใจก็就会有ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับบุคคลทำหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

2) ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างในองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ค่าจ้างเหมาะสม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ซึ่งสิ่งนี้คือ ความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ต้องพิจารณาถึงความยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4) การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งทีบุคคลทำงานต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้

5) ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลรับหรือคาดหวังจะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง สภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์กร เป็นต้น

7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องมุ่งงานอย่างเดียว จนหัวหน้าขาด

มนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจก็ต้องขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือคนอื่นบุคคลนั้นก็ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น

9) องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการจัดการ หรือการบริหารภายในองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผนนโยบายแน่นอนหรือไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

Gillmer (1975) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจะแปรไปตามความรู้งานของบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มี ความมั่นคงสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้หญิง

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้นด้วย ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก จะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4) ค่าจ้างหรือรายได้ (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนของภาคเอกชนให้ความสำคัญมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงาน นับว่า

มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความต้องการหรืองานที่เขาถนัด เขาย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6) การนิเทศงาน (Supervision) การติดตามดูแลให้คำปรึกษาหารือ และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีความสำคัญและสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้

7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคณาจารย์หรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ

8) การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารความคิดเห็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน

9) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการปฏิบัติงาน

10) ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คณาจารย์หรือผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

จิตาภา พิทักษ์กรสกุล (2557) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบเปิด โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ กล่าวคือ ร่วมมือทำกิจกรรมใด ๆ ในองค์กรด้วยความรักความผูกพันต่อองค์กร

2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า คือ การที่ผู้บริหารจัดทำโครงการเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาส ในหน้าที่การงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งบุคลากรและองค์กร

3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บริหารจัดทำโครงการเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น มีการจัดทำการบริหารองค์กรที่ดี มีการประสานสัมพันธ์และแสดงบทบาทผู้นำของผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่พึง

ประสงค์ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ส่งผลไปยังการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

4) ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน โดยให้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่นี้ตรงกับสาขาที่บุคลากรศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีความถนัดและชำนาญในการทำงานนั้น ๆ

เชยนิร์ แสวงสุข (2560) ได้จำแนกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน คือ การทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับ คือ การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับความสามารถ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อความรู้เพิ่มเติม

4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

5) ความรับผิดชอบ คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากจนเกินไป

ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม (2561) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา 2) ความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ 3) ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน 4) ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และ 6) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลัดดา ศรีสร้อย และวิวัฒน์ ตู้อัจฉริยะ (2562) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้าน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) ด้านเงินเดือน 4) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อุทัย แซ่อึ้ง (2562) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูได้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นการที่ผู้บริหารมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นไปตามภารกิจ และ ปริมาณงาน ตลอดจนควรสนับสนุนด้านความรับผิดชอบในงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ เป็นการที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ครูปฏิบัติ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้าแผนงาน เป็นต้น ตลอดจนควรคัดเลือกครูโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ให้เป็นตัวแทนหน่วยงานในด้านต่าง ๆ
- 3) ด้านสภาพการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารมีการจัดให้บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั่วไปให้เหมาะสมทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอกับการปฏิบัติงานของครู
- 4) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสมกับงาน ตลอดจนต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งความสุขของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานรวมทั้งคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านอื่น ๆ ตามมา แต่หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบวกและส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน กระบวนการจูงใจจะประกอบด้วย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี และผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยต้องไม่ขาดแคลน ต้องให้ปัจจัยอนามัยที่เหมาะสมสร้างสรรค์ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสำหรับองค์กรต่อไป โดยสามารถสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Locke, 1968	Gillmer, 1975	จิตภา พิทักษ์กรสกุล, 2557	เขษณีย์ แสงวงสุข, 2560	ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม, 2561	ลัดดา ศรีศรีร้อย และวิวัฒน์ ตู้จันทน์, 2562	อุทัย แซ่เอ็ง, 2562	ความถี่
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	/	/	/	/	/	/	/	7
ค่าจ้างหรือรายได้	/	/			/			3
ความก้าวหน้าในการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	7
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	7
การยอมรับนับถือ	/	/	/	/			/	5
ผลประโยชน์	/	/				/		3
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	/		/		/			3
เพื่อนร่วมงาน	/		/		/			3
การนิเทศงาน		/						1
ความรับผิดชอบ				/				1
นโยบายและการบริหาร				/		/		2

ที่มา: จิตภา พิทักษ์กรสกุล, 2557; ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม, 2561; ลัดดา ศรีศรีร้อย และวิวัฒน์ ตู้จันทน์, 2562; อุทัย แซ่เอ็ง, 2562; Locke, 1968; Gillmer, 1975

จากตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีจำนวนทั้งสิ้น 11 องค์ประกอบ จาก 7 แหล่ง แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่าความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 4) การยอมรับนับถือ

2.3 แนวคิดการแบ่งกลุ่มประชากรและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัย

แนวคิดการแบ่งกลุ่มประชากรและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัยหรือเจเนอเรชัน ในศตวรรษที่ 20 นักสังคมวิทยาได้พัฒนาวิธีการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มตามช่วงวัย (Generation) ตามปีที่เกิด ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ ทักษะคิด ค่านิยม รูปแบบการทำงาน และการดำเนินชีวิต ผู้ที่เสนอแนวคิดเรื่อง Generation เป็นคนแรก ได้แก่ นักสังคมศาสตร์ชาวอังกฤษ ชื่อว่า “Karl Mannheim” ในปี คริสตศักราช 1923 ซึ่งได้ตีพิมพ์ผลงานชื่อ “The Problem of Generations” งานของ Mannheim ศึกษาและเสนอว่า ผู้คนในสังคมล้วนแต่ ได้รับอิทธิพลจากบริบททั้งทางสังคม และทางประวัติศาสตร์ คนในยุคหนึ่ง ๆ ที่เกิดและเติบโตขึ้นท่ามกลางเหตุการณ์ใหญ่ ๆ บางอย่างร่วมกัน ย่อมจะมีลักษณะอย่างหนึ่งที่คล้ายกัน และลักษณะนั้น ๆ ก็จะมากำหนดอนาคตของโลกใบนี้ต่อไป นอกจากนี้การแบ่งคนแต่ละเจเนอเรชัน ยังชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของเทคโนโลยีที่มีต่อวิถีชีวิตของผู้คน แต่ Mannheim เองก็กล่าวว่า ถึงเหตุการณ์สำคัญอย่างสงครามโลกหรือนวัตกรรมที่มีผลกับชีวิตจะมีอิทธิพลต่อลักษณะนิสัยของผู้คน แต่แนวคิดเรื่องเจเนอเรชันนี้ก็ไม่ว่าจะอธิบายได้อย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ ถึงแม้ว่าคนจะเผชิญเหตุการณ์เดียวกัน แต่คนก็มีภูมิหลัง อื่น ๆ ที่หลากหลาย เช่น ถิ่นกำเนิด ชนชั้น หรือวัฒนธรรมที่ต่างกัน ดังนั้น ค่านิยมหรือทัศนคติของคนนั้น ถึงแม้จะประสบกับเหตุการณ์เดียวกัน แต่สุดท้ายก็ยังคงมีความจำเพาะเจาะจงของแต่ละบุคคล (Mannheim, 1952)

โดยในปัจจุบันแบ่งกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานออกเป็น 4 ช่วงวัยดังนี้ (อภิชา อินสุวรรณ, ฉัฐรินทร์ แพทยานนท์, สุติพร สุติจำเริญพร, และปนัดดา เดชวงศ์ญา, 2561)

2.3.1 Baby Boomer Generation หรือ “Gen B” (พ.ศ. 2489 – 2507) ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นยุคที่บ้านเมืองสงบหลังจากสงคราม ทุกคนที่มีชีวิตรอดต้องเร่งกลับมาฟื้นฟูให้ประเทศกลับมาแข็งแกร่งอีกครั้ง แต่เนื่องจากได้สูญเสียจำนวนประชากรไปมากมายจากการทำศึกสงคราม คนในยุคนี้จึงมีค่านิยม มีลูกมีหลานเยอะ ๆ เพื่อเพิ่มจำนวนแรงงานมาช่วยกันพัฒนาประเทศนั่นเอง ปัจจุบันคนในยุคนี้ที่ยังอยู่จะมีอายุประมาณ 58-76 ปี ลักษณะนิสัยจะเป็นคนจริงจังเคร่งครัดเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเจ้าคนนายคน ชีวิตทุ่มเทให้กับการทำงานมาก ๆ มีความอดทนสูง ประหยัดอดออม จนอาจกล่าวได้ว่า คนกลุ่มนี้มีลักษณะเป็น “นักอนุรักษ์นิยม”

2.3.2 Generation X หรือ “Gen-X” (พ.ศ. 2508 - 2522) ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522 สำหรับ เจเนอเรชัน เอ็กซ์ นั้นมีชื่อเรียกอีกอย่างว่า “ยัปปี้” (Yuppie) ย่อมาจาก Young

Urban Professionals หมายถึงพวกที่เกิดมาในยุคมั่งคั่ง ใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย เติบโตมากับการพัฒนาของวิถีโอเกม คอมพิวเตอร์ สไตล์เพลงแบบฮิปฮอป และอาจทันดูทีวีจอขาวดำ สำหรับในยุคนี้เป็นยุคที่มีการให้ความคุ้มครองอัตราการเกิดของประชากร เนื่องมาจากยุคเบบี้บูมเมอร์ส่งผลให้มีเยาวชนเกิดมากเกินไป ส่งผลให้มีปัญหาตามมาก็คือ ในเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่นั้น ไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากร เมื่อเป็นเช่นนี้ ประชาชนจึงกลับมานั่งคิดว่า หากไม่ควบคุมอัตราการเกิดไว้ สุดท้ายแล้วคนทั้งโลกก็จะขาดแคลนอาหาร ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศจีน มีการรณรงค์ให้คนมีลูก ได้เพียง 1 คนเท่านั้น ปัจจุบัน คนยุค Gen-X เป็นคนวัยทำงาน มีอายุตั้งแต่ 43-57 ปี พฤติกรรม ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดคือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ มีแนวคิด สร้างความสมดุลในเรื่องงาน และครอบครัว กล่าวคือ ทำงานตามหน้าที่ ไม่บ้างาน ไม่ทุ่มเท ทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง สร้างสรรค์ อยากรู้ตาม หลายคนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป

2.3.3 Generation Y หรือ “Gen-Y” เรียกอีกอย่างว่า “Millennials” (พ.ศ. 2523-2540) ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2540 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและมีค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างรุ่นปู่ย่าตายายกับรุ่นพ่อแม่ของพวกเขา แต่กระนั้นเขาก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตเป็นอย่างมาก ทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิตแล้ว จะดูแลเอาใจใส่ลูก ๆ เป็นอย่างดี เยาวชนยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่ยังเล็ก ได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ค่อยได้มี โอกาสทางการศึกษาก็มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื้อมมือของพ่อแม่ ขอสบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย มีอิสระทางความคิด กล้าซักถาม กล้าถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรมหรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ปัจจุบันคนกลุ่มนี้อยู่ทั้งในช่วงวัยเรียนและในวัยทำงาน ที่สำคัญจากการที่ยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องสูง จึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งมีความสามารถที่จะทำอะไรได้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ในเรื่องการทำงาน คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากกลุ่ม Gen-X ที่ชอบทำงานแบบวันแมนโชว์มากกว่า เพราะคนในวัย Gen-X จะถูกฝึกมาแบบนั้น ต่างจากคนในวัย Gen-Y ที่เติบโตมาพร้อมกับการประชุม การระดมความคิดเห็น แต่ทว่าคนกลุ่มนี้จะไม่ค่อยอดทนเหมือนคนรุ่นพ่อแม่ มักหวังจะทำงานได้เงินเดือนสูง ๆ แต่ไม่ยอมไต่เต้าจากการทำงานข้างล่างขึ้นไป คาดหวังในการ

ทำงานสูง ต้องการคำชม กลุ่ม Gen-Y มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน พอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง เช่น ไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว กลุ่ม Gen-Y จะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีใจช่วยเหลือสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดี และแน่นแฟ้นกับพ่อแม่

2.3.4 Generation Z หรือ “Gen-Z” (พ.ศ. 2540 ขึ้นไป) คำนิยามล่าสุดของคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน หมายถึงคนที่เกิดหลังปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป เทียบอายุแล้วก็คือ วัยเยาวชน ๆ นั่นเอง เยาวชนกลุ่ม Gen-Z จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และเรียนรู้ได้รวดเร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว แต่สิ่งหนึ่งที่เยาวชนรุ่นนี้แตกต่างจากรุ่นอื่น ๆ สมัยที่ยังเป็นเยาวชนอยู่ก็คือ พวกเขาจะเห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อน ๆ ที่อาจจะม่พ่อแม่ไปทำงานคนเดียว ด้วยเหตุผลนี้ เยาวชน Gen-Z หลาย ๆ คน จึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อแม่ของตัวเอง และเนื่องจากเกิดมาในยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย เยาวชนในยุคนี้อาจจะจินตนาการไม่ออกเลยว่า โลกที่ไม่มีอินเทอร์เน็ตนั้นจะอยู่ได้อย่างไร

2.4 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.4.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ตอนปลายของแม่น้ำเจ้าพระยาเหนืออ่าวไทย มีพื้นที่ครอบคลุมบริเวณสองฝั่งของปากน้ำเจ้าพระยา มีเนื้อที่ประมาณ 1,004.10 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 627,557.50 ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ทำเลที่ตั้งเหมาะแก่การประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่เป็นจำนวนมาก ทำให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ด้านสังคมมีการอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นของประชากรจำนวนมาก ทั้งจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการเป็น 2 เขต ได้แก่ เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ส่วน

เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563)

2.4.2 อำนาจและบทบาทหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ภารกิจและบทบาท ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563)

1) มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2) ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(1.1) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(1.2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

(1.3) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขต
พื้นที่การศึกษา

(1.4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาใน
เขตพื้นที่การศึกษา

(1.5) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อ
ส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(1.6) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาใน
เขตพื้นที่การศึกษา

(1.7) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน
ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(1.8) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(2) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ
และคณะทำงานด้านการศึกษา

(3) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง
ภาครัฐ เอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตามข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

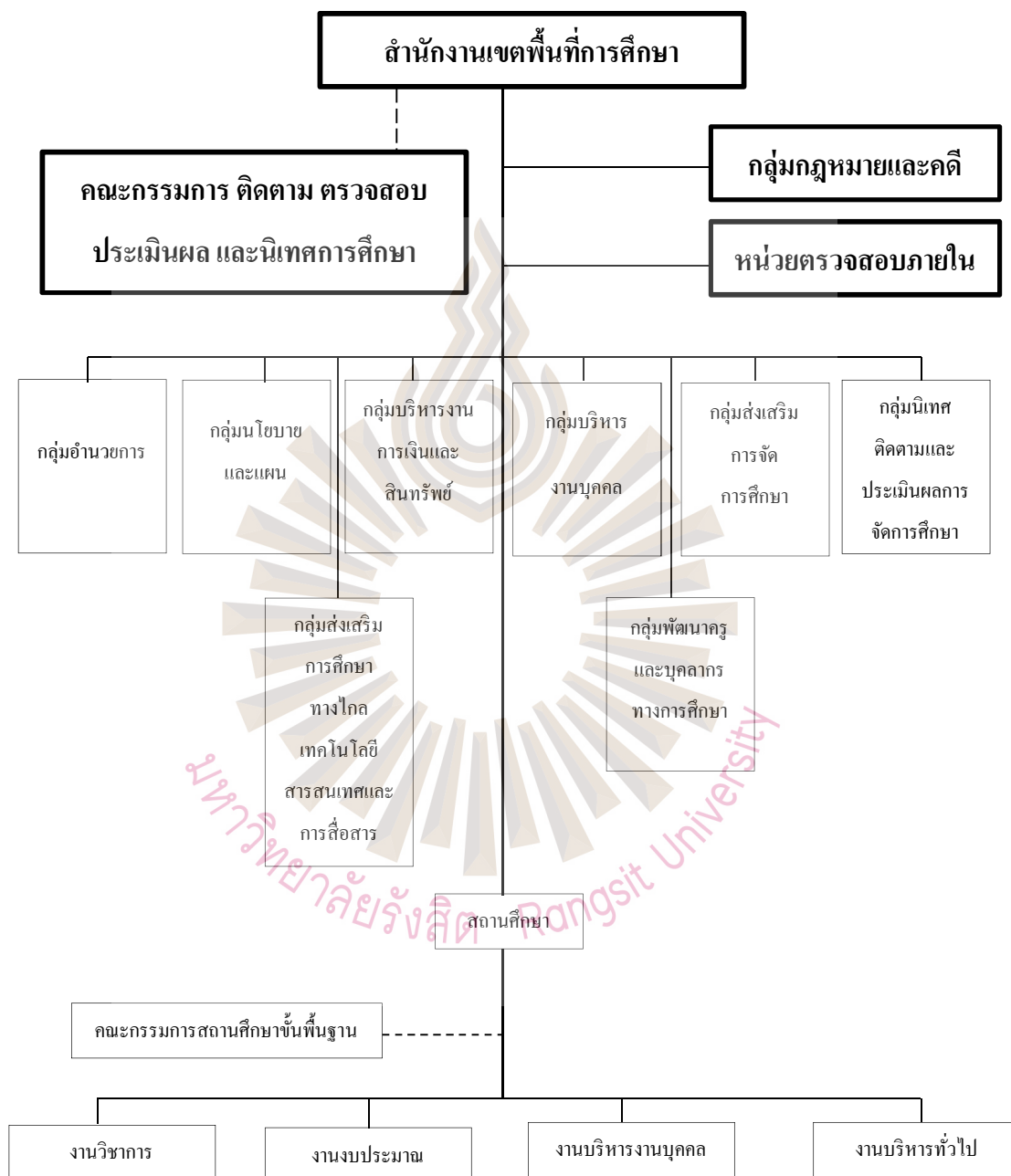
- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- (9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (10) กลุ่มกฎหมายและคดี



2.4.3 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เขต 2



รูปที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2563

2.4.4 การกำหนดขนาดของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้แบ่งขนาดของสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียน ออกเป็น 7 ขนาด คือ ขนาดที่ 1 จำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน ขนาดที่ 2 จำนวนนักเรียนระหว่าง 121-200 คน ขนาดที่ 3 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 201-300 คน ขนาดที่ 4 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 301-499 คน ขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 500-1,499 คน ขนาดที่ 6 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 1,500-2,499 คน ขนาดที่ 7 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป ในการนี้ ได้มีการจัดกลุ่มขนาดเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยจำแนกขนาดสถานศึกษามัธยมศึกษา ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 1,000 คน ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนระหว่าง 1,000-1,499 คน ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนระหว่าง 1,500-2,499 คน และขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป และจำแนกขนาดโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนระหว่าง 1-120 คน ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ระหว่าง 121-600 คน ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ระหว่าง 601-1,500 คน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

จิรวัดน์ วรณโรจน์ (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาสหสัมพันธ์อย่างง่ายผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากสูงไปหาต่ำเป็นดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับด้านที่มีความพึงพอใจจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พร้อมคุณธ์ อนิสิต, สมุทรา ชำนาญ, และสุรัตน์ ไชยชมภู (2559) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 คุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นบุคลากรให้ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์

มนัชา ธรรมลิขิต (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุราชการ และขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ จำนวน ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .39-.65 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .88 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 214 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

สุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 โดยจำแนกตามเพศของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า เพศหญิงสูงกว่าเพศชายเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก ขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง และขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

วรรณดี ชายสมุทร (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด จำนวน 260 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24-.67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเสงี่ยม (2561) แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ และเปรียบเทียบ

แรงจูงใจและความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดกระบี่ จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าสูงสุด โดยเฉพาะความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน โดยเห็นว่าทุกคนในองค์กรมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ในประเด็นที่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน ที่ทำอยู่ได้สูงสุด ด้านความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในประเด็นที่องค์กรมอบหมายงานพิเศษให้ทำในวันหยุดงานอย่างเหมาะสมและจำนวนบุคลากรในองค์กรเหมาะสมกับปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อที่ได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับวุฒิการศึกษาและค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเท่ากันกับด้านความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ลัดดา ศรีสร้อย และวิวัฒน์ ตู้อัจฉริยะ (2562) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 140 คน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านดังนี้คือ ด้านเงินเดือน รองลงมาคือด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง และชนินทร์ จักรภพ โยธิน (2562) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับองค์การภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับองค์การภาครัฐ ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นภาวะผู้นำที่สามารถ ทำให้ผู้ตามกลายมาเป็นผู้นำได้ด้วยตนเองโดยผู้นำเหนือผู้นำจะเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาความคิด ศักยภาพ และการพัฒนาตนเองให้มีความมั่นใจในตนเอง จนมีความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเอง โดยกระบวนการในการสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีทั้งหมด 7 ขั้นตอนคือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) แสดงเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) สร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างผลงาน และ 7) อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ทั้งนี้ผู้นำเหนือผู้นำของผู้นำในองค์การภาครัฐ จะช่วยนำพาองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในหน่วยงานสามารถให้บริการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีมากขึ้น โดยผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

อุทัย แซ่อึ้ง (2562) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6 และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6 ระหว่างครูที่เป็นพระภิกษุกับครูที่เป็นฆราวาส ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6 จำนวน 109 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6 อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ 2) การเปรียบเทียบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการ

ของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6 พบว่า ครูที่เป็นพระภิกษุ กับครูที่เป็นฆราวาสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ชโรบล เกียงกลาง และสมหญิง จันทูไทย (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 วัดดูประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2) ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

นลธวัช ยุทธวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเหนือผู้นำ กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนของอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

จำนวน 159 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางภาวะผู้นำเหนือผู้นำ พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน และมีความรับผิดชอบ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีความมั่นใจ มีความจริงใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายของตนเองและให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงแนวคิดที่ดี มีสติมั่นคงควบคุมอารมณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการคำหนิอย่างสร้างสรรค์ และให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมปรับปรุงแก้ไข และร่วมรับผิดชอบ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความรัก ศรัทธา ผูกพัน จงรักภักดี จนเกิดเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

สิริวรรณ กองธรรม และกัลยมน อินทุสุต (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า ความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.981 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Post Hoc Comparisons Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Boone (1992) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์ต่อการปรับโครงสร้างในเขตชนบท ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะร่วม 4 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์และความตื่นตัว (Vision and Awareness) มีความเข้าใจถึงคุณภาพของการศึกษาและตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Vision Sharing) พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการสื่อสารหรือสื่อความกับคณะกรรมการในการสร้างเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน 3) การสร้างความไว้วางใจ (Trust Building) ต่อครูใหญ่ ครูคณะกรรมการ โรงเรียนและชุมชน และ 4) การตรวจสอบติดตามผล (Monitoring) เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ได้ถูกดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ที่ประสบความสำเร็จทั้งสิ้นจะเห็นได้ว่า เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม โดยพยายามแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนั้นแล้ว ศึกษานิเทศก์แต่ละคนจะปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานที่มั่นคงของความไว้วางใจจากครูใหญ่และครู ในขณะเดียวกันการแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำในภาคปฏิบัติหรือเชิงการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Tracy (1994) การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับการศึกษานิเทศก์ในพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะมุ่งมั่นและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่ม

มากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามศึกษาธิการเขตนั้นจะได้รับความกดดันจากกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้องยึดหยุ่นวิธีการบริหารมากกว่าผู้วิจัยได้อธิบายผลว่า ศึกษาธิการเขตและผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ในด้าน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจบุคลากร และการมอบอำนาจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจจากคณะกรรมการบริหารเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนจะใช้แทนกันได้ โดยผู้ทำการวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อศึกษาธิการเขตว่า 1) ควรใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การของตน 2) อาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และใช้แนวทางการดำเนินงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม 3) ใช้บทบาทของผู้นำในการสอนให้เป็นประโยชน์ 4) ให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

Ejimofofor (2008) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูในเรื่องเกี่ยวกับทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ และความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่และทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับระดับความสามารถของพวกเขาในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้วย กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ ครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 518 คน และอาจารย์ใหญ่ 48 คน จากเขตพื้นที่ขนาดใหญ่ 2 แห่ง ของ Local Government Areas ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ในประเทศไนจีเรีย วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์หาค่าความถดถอยเชิงเส้นแบบหลายทาง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้น จึงมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะพื้นฐานของครูกับความพึงพอใจในการทำงานด้วย ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่า สามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่าในขณะที่พบว่ากลุ่มของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่า สามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า ในขณะที่พบว่ากลุ่มของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนน้อยกว่ากับไม่รู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้ จึงกล่าวได้ว่า จำนวนปีในการมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพของอาจารย์และปัจจัยทางเพศยังไม่จำเป็นเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ในทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขาในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการศึกษาควรประกาศจัดตั้งและส่งเสริมการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมซึ่งจะช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ รูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรมที่น่าจะมีประโยชน์ในการ

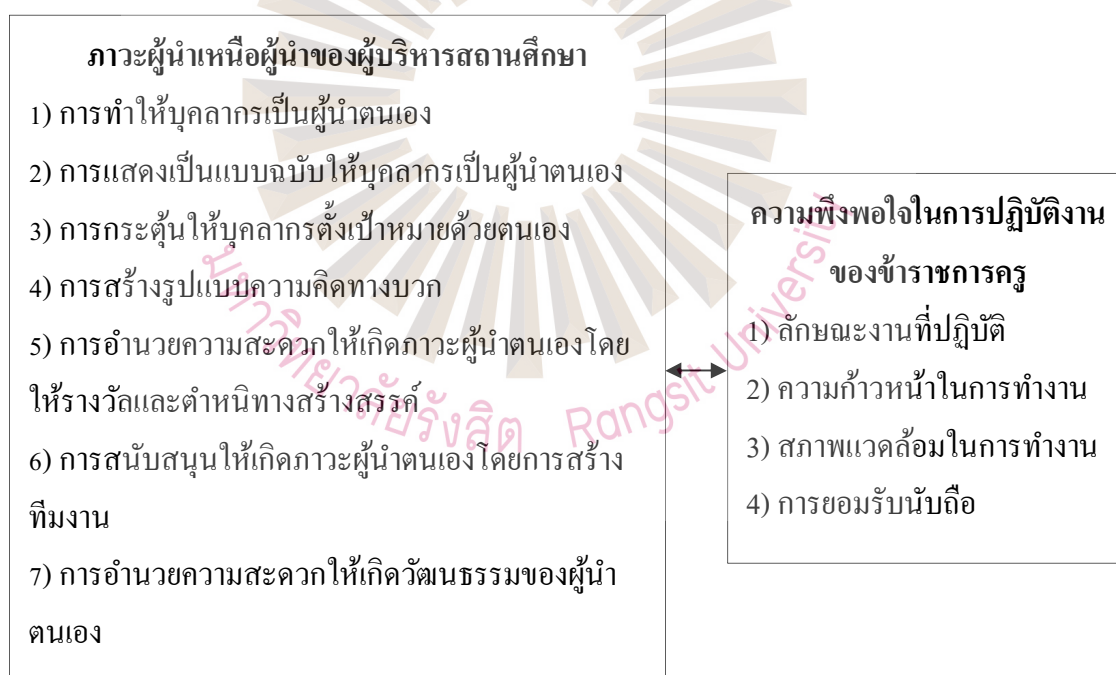
ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกทักษะด้านการบริหารงาน โรงเรียนที่ทันสมัยนอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะว่า อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาควรเข้าใจคุณลักษณะพื้นฐานที่จะส่งเสริมด้านระดับสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ความรู้และความก้าวหน้าของครูให้เพิ่มขึ้น และความสามารถพัฒนาทักษะที่จะส่งเสริมการสร้างและดำรงรักษามิตรภาพ ระหว่างเพื่อนร่วมงานของตนเองได้อีก

Shah and Ali (2012) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำและแนวทางในการเพิ่มแนวคิดในการสร้างและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับพนักงานบริษัท 132 คน ทดสอบโดยใช้แบบจำลองสมการ โครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ของบริษัทและศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน โครงสร้างแบบจำลองสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำและความคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมในการตั้งค่านิยม ผลการทดสอบพบว่าผู้บริหารต้องพัฒนาศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ในองค์กร

Göksoy (2015) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำร่วมในสถาบันการศึกษาหรือการกระจายภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเปลี่ยนไปจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว ไปสู่ภาวะผู้นำที่กระจายไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการทบทวนจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า นักศึกษามีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับการกระจายภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา โดยภาวะผู้นำร่วมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน การค้นพบเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกันคือแนวคิดภาวะผู้นำร่วมส่งผลให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วิธีการกระจายภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษาและวิธีถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การสอนและความสำเร็จของนักเรียน ด้วยเหตุนี้ แนวทางความเป็นผู้นำแบบกระจายจึงอ้างว่าได้ภาวะผู้นำร่วมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการทางเทคนิคและเชิงสัญลักษณ์

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้การสังเคราะห์จากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ Manz and Sims (2001); ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ และคณะ (2556); ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558); พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560); อนุวัตร ศรีพระนาม และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2560); กฤติยา มามีชัย (2562); จิราภรณ์ เข้มทอง และคณะ (2562); พวงเพ็ญ เป็ยวเสน และคณะ (2562); นลธวัช ยุทธวงศ์ (2564) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Locke (1968); Gillmer (1975); จิดาภา พิทักษ์กรสกุล (2557); เชนินทร์ แสงสุข (2560); อุทัย แซ่อึ้ง (2562); ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห่องเส็งยม (2561); ลัดดา ศรีสร้อย และวิวัฒน์ ตู้อัจฉริยะ (2562) เป็นหลักสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการตามหัวข้อที่จะนำเสนอ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 921 คน จาก 18 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ ± 5 โดยมีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (3-1)$$

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

$$n = \frac{921}{1+921(.05)^2} = 278.87 \text{ หรือประมาณ } 279 \text{ คน}$$

เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 279 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (ครู)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ครู)
บางบ่อ	2	120	39
บางพลี	13	636	207
บางเสาธง	3	165	54
รวม	18	921	300

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 รูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
- 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์
- 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
- 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Type) โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) การยอมรับนับถือ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Type) โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |

- 3 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถนำเสนอข้อแนะนำหรือแนวทางพัฒนาอื่น ๆ เพิ่มเติม

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามเป็นข้อประเด็นคำถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ .67-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .992 จากค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำการวิเคราะห์มา แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Reliability) ค่อนข้างสูง เนื่องจากมีค่าใกล้เคียง 1 และไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงสามารถนำผลลัพธ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไปได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ค)

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในพื้นที่วิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 300 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Drive เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถาม เข้าไปในอีเมล (E-mail) ของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยมีเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2553) แปลความหมาย ดังนี้

-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่
-.76 ถึง -.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
-.56 ถึง -.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
-.26 ถึง -.55	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
-.01 ถึง -.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
0	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์
.01 ถึง .25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
.26 ถึง .55	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
.56 ถึง .75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
.76 ถึง .99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงบวกเต็มที่



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 300 คน ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู และ อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน โดยแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n=300)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	50	16.67
หญิง	250	83.33
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	75	25.00
30-39 ปี	123	41.00
40-49 ปี	80	26.67
50 ปีขึ้นไป	22	7.33
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	197	65.67
สูงกว่าปริญญาตรี	103	34.33
4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู		
น้อยกว่า 5 ปี	121	40.33
5-10 ปี	98	32.67
มากกว่า 10 ปี	81	27.00
5. อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน		
บางบ่อ	39	13.00
บางพลี	207	69.00
บางเสาธง	54	18.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ 40-49 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.67 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33

ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่งข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 32.67 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0

อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอบางพลี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคืออำเภอบางเสาธง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และอำเภอบางบ่อ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 4.2 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n=300)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.00	.84	มาก
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.04	.86	มาก
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.07	.92	มาก
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	3.99	.93	มาก
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์	4.00	.88	มาก
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.00	.94	มาก
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.00	.94	มาก
โดยภาพรวม	4.01	.87	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.92) รองลงมาคือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.86) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=.93)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร กำหนดมาตรฐาน จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.11	.89	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.98	.97	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ	3.95	.94	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบายแผนงาน และโครงการที่รับผิดชอบของโรงเรียน	3.98	.93	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	3.90	.92	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	.96	มาก
โดยภาพรวม	4.00	.84	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.84) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดมาตรฐาน จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=4.11$, S.D.=.89) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.96) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=.92)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับการเป็นผู้นำและนำผู้อื่นได้	3.97	1.01	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	4.10	.95	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	3.95	1.05	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี	4.03	1.02	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	4.12	.91	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	4.07	.90	มาก
โดยภาพรวม	4.04	.86	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.86) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.91) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.10$, S.D.=.95) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ($\bar{X}=3.95$, S.D.=1.05)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการ กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างในการตั้งเป้าหมายของตนเอง	4.07	.95	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	4.08	1.04	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติ	4.11	1.04	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ	4.16	.92	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง	3.92	1.05	มาก
โดยภาพรวม	4.07	.92	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.92) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.92) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=1.04) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง ($\bar{X}=3.92$, S.D.=1.05)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กร	4.01	.99	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	4.01	1.01	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	3.99	1.05	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา	3.97	1.03	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน	3.98	.94	มาก
โดยภาพรวม	3.99	.93	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=.93) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ประเด็น คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กร ($\bar{X}=4.01$, S.D.=.99) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.01$, S.D.=1.01) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X}=3.99$, S.D.=1.05) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.97$, S.D.=1.03)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	4.22	.86	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและดำเนินเพื่อแก้ไขเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	4.09	1.00	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.93	1.04	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม	3.90	1.00	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา	3.96	1.01	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.92	1.00	มาก
โดยภาพรวม	4.00	.88	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.88) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและดำเนินเพื่อแก้ไขเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ($\bar{X}=4.09$, S.D.=1.00) และประเด็นที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ($\bar{X}=3.90$, S.D.=1.00)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.93	1.04	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการสร้างความสามัคคีในการทำงาน	3.94	1.09	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในทีม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.03	1.02	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง	4.06	.95	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเป็นผู้นำกลุ่มปฏิบัติงานได้	3.94	1.04	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.93	มาก
โดยภาพรวม	4.00	.94	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.94) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.93) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.95) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.04)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบรรทัดฐานในการทำงาน เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี	3.99	.94	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจต่อองค์กร	4.01	.97	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง	4.05	1.06	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสวัสดิการและบริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร	4.03	1.03	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากร และดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง	3.94	1.03	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00	1.01	มาก
ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร	3.97	1.03	มาก
โดยภาพรวม	4.00	.94	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=.94) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง ($\bar{X}=4.05$, S.D.=1.06) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสวัสดิการและบริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร ($\bar{X}=4.03$, S.D.=1.03) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.94$, S.D.=1.03)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 4.10 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n=300)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.19	.73	มาก
ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	.77	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	.76	มาก
การยอมรับนับถือ	4.07	.78	มาก
โดยภาพรวม	4.14	.72	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.77) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.76)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจกับกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นงานที่ทำทนายและได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่	4.18	.90	มาก
ความมีเสถียรภาพและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน	4.20	.83	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ	4.27	.83	มาก
ลักษณะงานในหน้าที่และงานพิเศษมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.05	.84	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.26	.80	มาก
โดยภาพรวม	4.19	.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.73) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=.83) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=4.26$, S.D.=.80) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลักษณะงานในหน้าที่และงานพิเศษมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=.84)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
หน่วยงานและองค์กรเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.27	.85	มาก
หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม	4.20	.85	มาก
การได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น	4.14	.92	มาก
การมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.25	.81	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ได้รับการประเมินวิทยฐานะที่สูงยิ่งขึ้น	4.25	.82	มาก
โดยภาพรวม	4.22	.77	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.77) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานและองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.27$, S.D.=.85) รองลงมา มี 2 ประเด็น คือ การมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.81) และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ได้รับการประเมินวิทยฐานะที่สูงยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.25$, S.D.=.82) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.92)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความพอใจกับการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และคู่มือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.03	.86	มาก
สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสมกับปริมาณงานด้านการจัดการเรียนการสอน	4.09	.83	มาก
สภาพที่ทำงานมีความเหมาะสม และกระตุ้นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.08	.84	มาก
กฎ ระเบียบและระบบการทำงานของหน่วยงานเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	4.05	.86	มาก
โดยภาพรวม	4.06	.76	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=.76) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสมกับปริมาณงานด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.09$, S.D.=.83) รองลงมาคือสภาพที่ทำงานมีความเหมาะสม และกระตุ้นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.08$, S.D.=.84) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพอใจกับการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และคู่มือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=4.03$, S.D.=.86)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ด้านการยอมรับนับถือ (n=300)

ประเด็นพิจารณา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน	4.14	.82	มาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความคิดเห็นในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน	4.08	.88	มาก
การมีโอกาสเสนอผลงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	3.99	.97	มาก
การได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน	4.16	.82	มาก
ส่วนหนึ่งของชื่อเสียงในสถานศึกษาเกิดจากผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอน	4.01	.88	มาก
โดยภาพรวม	4.07	.78	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.=.78) เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.16$, S.D.=.82) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.14$, S.D.=.82) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีโอกาสเสนอผลงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น ($\bar{X}=3.99$, S.D.=.97)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 (n=300)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู				
	ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ความก้าวหน้า ในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การยอมรับ นับถือ	โดยรวม
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	.69**	.73**	.73**	.66**	.75**
การแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	.77**	.77**	.77**	.73**	.81**
การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	.74**	.76**	.79**	.69**	.79**
การสร้างรูปแบบความคิด ทางบวก	.76**	.79**	.83**	.76**	.83**
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้ รางวัลและคำหนิทาง สร้างสรรค์	.72**	.75**	.81**	.72**	.80**
การสนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน	.67**	.70**	.75**	.70**	.75**
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	.67**	.73**	.78**	.72**	.77**
โดยรวม	.75**	.78**	.82**	.74**	.82**

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.82$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($r=.83$) รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($r=.81$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำที่สุดคือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($r=.75$) และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($r=.75$) โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านอย่างละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.73$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.73$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.69$) และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.66$)

2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.81$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.73$)

3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.79$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.79$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.76$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.74$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.74$)

4) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับ สูงมาก ($r=.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.83$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.79$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.76$) และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงมาก ($r=.76$)

5) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.80$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.81$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.72$) และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.72$)

6) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.70$) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.70$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.67$)

7) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.78$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.73$) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.72$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.67$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลและนำเสนอเป็น 3 ส่วนดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีวุฒิระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.67 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.33 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.67 อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอบางพลี คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคืออำเภอบางเสาธง คิดเป็นร้อยละ 18.00

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รองลงมาคือการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยสามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดมาตรฐาน จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ

5.1.2.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

5.1.2.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง

5.1.2.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ประเด็น คือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้ เหตุผลในการแก้ปัญหา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกัน ปัญหามากกว่าแก้ปัญหา

5.1.2.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดย ใ้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหาร สถานศึกษายกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและตำหนิเพื่อแก้ไขเมื่อ ปฏิบัติงานผิดพลาด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดี ความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม

5.1.2.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และประเด็น ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

5.1.2.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนรู้หน้าที่ของ ตนเอง รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสวัสดิการและบริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้กับ บุคลากร และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าถึงความหลากหลายของ บุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพของท่าน รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าลักษณะงานในหน้าที่และงานพิเศษมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5.1.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานและองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ 2 ประเด็น คือ การมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ได้รับการประเมินวิทยฐานะที่สูงยิ่งขึ้น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น

5.1.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมาะสมกับปริมาณงานด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือสภาพที่ทำงานมีความเหมาะสม และกระตุ้นให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพอใจกับการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และคู่มือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5.1.3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีโอกาสเสนอผลงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีระดับนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำที่สุดคือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

5.1.4.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

5.1.4.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

5.1.4.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความก้าวหน้า

ในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

5.1.4.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงมาก

5.1.4.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

5.1.4.6 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

5.1.4.7 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำประเด็นที่น่าสนใจมาใช้ในการอภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแนวคิดของผู้คนในสมัยใหม่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงไม่สามารถบริหารงานได้ด้วยวิธีเดิม ๆ ที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการทั้งหมด แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีออกมาให้มากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรเหล่านั้นสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้นั้นเรียกว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ผู้ตามหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ และจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังทฤษฎีของ Manz and Sims (1991) ได้เสนอแนะให้ผู้ผู้นำที่ต้องการบริหารจัดการคนในองค์การให้ร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผู้นำในองค์การได้ว่า ผู้นำควรใช้พฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารงาน โดยการนำรูปแบบภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองและนำองค์การได้ในที่สุด ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องการ คือ ผลสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่ในทำนองเดียวกันปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนผลักดันและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเช่นนี้มีความเหมาะสมและทำทาบกับสภาพองค์การสมัยใหม่ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องสร้างการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเข้มแข็ง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเอง ได้นั้นจะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา มามีชัย (2562) ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สนับสนุน แนะนำ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตนเองสามารถที่จะเป็นผู้นำตนเองและนำผู้อื่น

5.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งได้พัฒนาทางด้านต่าง ๆ มาก

ยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ โดยผู้บริหารมีความไว้วางใจมอบหมายงาน ตลอดจนควรคัดเลือกครูโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้เป็นตัวแทนหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ด้านสภาพการทำงาน โดยผู้บริหารมีการจัดให้บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการบริหารมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสมกับงาน ตลอดจนต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังทฤษฎีของ Locke (1968) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความพอใจหรือไม่พอใจเกิดจากงานนั้นมีความเหมาะสมกับตนเองมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับบุคคลทำหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ศรีสร้อย และวิวัฒน์ ตู้อัจฉริยะ (2562) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความใส่ใจในความพึงพอใจของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม และด้านนโยบายและการบริหาร มีการจัดระบบงานช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติทางบวกหรือทางลบ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งวิธีการตอบสนองความต้องการคือผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคน มีการหาวิธีจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากร

เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Avolio (1993) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กร โดยสามารถเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้นมากกว่าความคาดหวัง ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้ไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ตามสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโรบล เนียงกลาง และสมหญิง จันทูไทย (2563) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีจะต้องส่งเสริมให้ผู้บุคลากรในองค์กร ได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยผู้นำจะให้อำนาจแก่ผู้ตามทำงานให้กับองค์กร ได้อย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสามารถขึ้นมาแนะนำตนเองและผู้อื่น ได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณภาพจิตใจและขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนั้นหากต้องการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำในประเด็นข้อเสนอแนะต่อไปนี้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.3.1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน

5.3.1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเพิ่มช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น

5.3.1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง เช่น การมีรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจ การเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.3.1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา เพื่อหาแนวทางวิธีป้องกัน ตลอดจนแต่งตั้งให้มีหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

5.3.1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำนิทาทางสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และมีวิธีการให้คะแนนที่สามารถตรวจสอบได้

5.3.1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งหัวหน้าทีมในแต่ละงาน รวมถึงมีการประเมินการทำงานเป็นทีมเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในครั้งต่อไป

5.3.1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง โดยการจัดสำรวจความต้องการหรือปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานที่ และมีการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการสอนของข้าราชการครู เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำในทฤษฎีอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : บริษัท
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กระแส ชนวงษ์. (2556, 12 มิถุนายน). ทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (5F) [Web log message].
สืบค้นจาก <http://kittkhan.blogspot.com/2013/06/5f.html>
- กฤติยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super Leadership*. สืบค้นจาก
<https://management2008.wordpress.com/2008/10/02/management-tips- leadership>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *Super leadership สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2542). *การพัฒนาองค์กร*. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา* (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, ขอนแก่น.
- จิรวัดน์ วรณโรจน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,
10(4), 26-33.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ : องค์การและการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชโรบล เนียงกลาง, และสมหญิง จันทรุไทย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ใน
โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 7(7), 87-104.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เขษิณีร์ แสงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดวงใจ กฤดากร. (2545). *การศึกษาความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาหลังการได้รับการประเมินภายนอก จากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2558). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่ง ศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 23-36.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติ กุลการพิมพ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศ ะสี. (2563). *คนรุ่นใหม่หัวใจรักถิ่น พลังการเปลี่ยนแปลงสังคม ปาถกฐาโดย ส.นพ.* *ประเวศ ะสี.* สืบค้นจาก <http://www.codi.or.th/public-relations/news/9947-2012-02-29-04-51-40>
- ปัญญาพน พูนสวัสดิ์. (2563). *Digital Education การศึกษาในโลกดิจิทัล กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.* สืบค้นจาก <http://www.digitalagemag.com/digital-education->
- พร้อมภรณ์ อนิสิต, สมุท ร ชำนาญ, และสุรัตน์ ไชยชมพู่. (2559). *อิทธิพลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(2), 83-96.*
- พิชญภา ยืนยาว. (2560). *ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. วารสาร Veridian E-Journal, 11(1), 2843-2857.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชัย ลิมเฉลิม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสภวิทยาเขตราชนครินทร์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์, ไชยา ยิมวิไล, และสำราญ กำจัดภัย. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5, 37-52.
- มนัชชา ธรรมลิขิต. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์. (2558). การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของสุดยอดภาวะผู้นำในองค์การ. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 32, 21-46.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พีริ้นติ้ง.
- ลออ วิลัย. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6, 143-150.
- ลัดดา ศรีสร้อย, และวิวัฒน์ ตู้อานงค์. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จังหวัดสกลนคร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 “สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”* (น. 659-665). สืบค้นจาก <http://journal.nmc.ac.th/th/showcontinue.php?idj=50>
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัมมา รัชนิชัย. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และประยูทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นานาวิทยา.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2562). *บทสรุปผู้บริหาร*.
สมุทรปราการ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *เกณฑ์ขนาดโรงเรียน*. สืบค้นจาก <https://www.obec.go.th/siz/01/dew/123>
- สิริวรรณ กองธรรม, และกัลยมน อินทุสตุ. (2564). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 41-54.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภาพรณ พวงเข็มแดง, และชนินทร์ จักรภพ โยธิน. (2562). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับองค์การภาครัฐ. ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาและสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 วันที่ 19 มกราคม 2562 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา* (น. 2033-2042). สืบค้นจาก <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vtgcgMHyOZYJ:hs.ssu.ac.th/useruploads/files/20190306/>
- สุเมธ เดียวอิศเรศ. (2547). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชา อินสุวรรณ, ณัฐหรินทร์ แพทยานนท์, ฐิติพร ฐิติจำเริญพร, และปนัดดา เดชวงษ์ญา. (2561). *การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยบนพื้นฐานของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และไทยแลนด์ 4.0 โมเดล*. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(2), 21-39.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำไพ ไชยแก้ว. (2563). *Characteristics of Leader*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/aunripreya456/5-khunlaksna-khxng-phuna>
- อุทัย แซ่อึ้ง. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เขต 6. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 10(1), 287-302.
- Barnard, C.I. (1995). *Organization and Management*. Massachusetts: Massachusetts University Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dubrin, A.J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). Canada: South-Western Cengage-Learning.
- Ejimofor, F.O. (2008). *Principals' Transformational Leadership Skills and Their Teachers' Job Satisfaction in Nigeria* (Unpublished Doctoral dissertation). Cleveland State University, USA.
- Gibson, J.L. (1997). *Organization: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill.
- Göksoy, S. (2015). Distributed Leadership in Educational Institutions. *Journal of Education and Training Studies*, 3, 110-118.
- Halpin, A. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: The Macmillan.
- Ireland, R.D., & Hitt, M.A. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the Twenty-first Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 13, 43-57.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (1997). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Mannheim, K. (1952). *The Problem of Generations, in Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge and Kegan Paul.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Manz, C.C., & Sims, H.P. (1991). *Super leading: Beyond the myth of heroic leadership*. San Francisco: Organizational Dynamics.
- Manz, C.C., & Sims, H.P. (2001). *The New Super leadership: Leading Others to Lead Themselves*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- McEwan, E.K. (1980). *Seven Steps to Effect Instructional Leadership*. California: Corwin Press.
- Nadler, L., & Lawler, Z. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Owens, R.G., & Valesky, T.C. (2007). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform*. Boston: Pearson Education.
- Shah, A., & Ali, B. (2012). Super-leadership: An approach to maximize idea generation and creative potential for creative culture. *African Journal of Business Management*, 6, 388-401.
- Smith, T.M. (2020). *The function of leadership*. Retrieved from <https://medium.com/@Toddah/the-function-of-leadership-is-to-produce-more-leaders-not-more-followers-ralph-nader-66397fd140b7>
- Sonwa, S. (2020). *Handout of Administrator's Strategic Leadership*. Roi Et: Roi Et Rajabhat University.
- Tracy, G.R. (1994). *A comparative study of the administrative and leadership styles of corporate presidents and school superintendents as chief executive officers*. Ohio: ERIC.
- Ubben, C.G. (2001). *The principal: creative leadership for effective school* (4th ed.). Boston: Ally and Bacon.
- Ulrich, D. (2001). *The Leader of the Future: New Vision, Strategies and Practice for the Next Era*. San Francisco: Jossey Bass.
- Vroom, V. (1986). *Work and Motivation*. New York: Free Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publications.
- Yulk, G.A. (2001). *Leadership in organization* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
2. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพของท่านและสภาพความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งข้าราชการครู

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดโรงเรียนที่สังกัด

- 1) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)
- 3) ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยในแต่ละช่องของรายการคำถามมีตัวเลขที่แสดงถึงระดับความคิดเห็น ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน	5	4	3	2	1
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร กำหนดมาตรฐาน จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เสนอ แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถอย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบายแผนงานและ โครงการที่รับผิดชอบของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน	5	4	3	2	1
การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับการเป็นผู้นำและนำผู้อื่นได้					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง					
การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างในการตั้งเป้าหมายของตนเอง					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง					
การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กร					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้ให้เหตุผลในการแก้ปัญหา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน	5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิทางสร้างสรรค์						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและคำหนิเพื่อแก้ไขเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน						
29	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีแนวทางในการสร้างความสามัคคีในการทำงาน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรในทีม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน	5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเป็นผู้นำกลุ่มปฏิบัติงานได้					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ					
การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดบรรทัดฐานในการทำงานเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจต่อองค์กร					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง					
38	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดสรรสวัสดิการและบริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยในแต่ละช่องของรายการคำถามมีตัวเลขที่แสดงถึงระดับความคิดเห็น ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1	ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นงานที่ทำท่ายและได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่					
2	ท่านมีเสรีภาพและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน					
3	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพของท่าน					
4	ท่านคิดว่าลักษณะงานในหน้าที่และงานพิเศษมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
5	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
6	หน่วยงานและองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	5	4	3	2	1
7	หน่วยงานหรือองค์กรของท่านจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอและเหมาะสม					
8	ท่านได้รับ โอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น					
9	ท่านมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติ งานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
10	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเปิด โอกาสให้ท่านได้รับการ ประเมินวิทยฐานะที่สูงยิ่งขึ้น					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
11	ท่านพอใจกับการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และคู่มือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
12	สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับ ปริมาณงานด้านการจัดการเรียนการสอน					
13	สภาพที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม และกระตุ้น ให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและเอื้อต่อการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน					
14	กฎ ระเบียบและระบบการทำงานของหน่วยงานของท่าน เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย					
การยอมรับนับถือ						
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลการ ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน					
16	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความคิดเห็นในการ ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจากท่าน					
17	ท่านมีโอกาสนเสนอผลงานทางด้านการจัดการเรียนการสอน ต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น					
18	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัด การเรียนการสอน					



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

1. ดร. จุลดิศ คัญทัพ อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
2. อาจารย์ ผ่องอำไพ สระเพชร รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ
3. อาจารย์ ชูเวช ศิริเขตร์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลอุดรธานี



ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-Objective Congruence: IOC)

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า IOC
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดมาตรฐาน จุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	.67
2	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.67
3	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ	.67
4	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบายแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบของโรงเรียน	1.00
5	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ	.67
6	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.00
7	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับการเป็นผู้นำและนำผู้อื่นได้	.67
8	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	.67
9	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	.67
10	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี	.67
11	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	.67

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า IOC
12	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	.67
13	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างในการตั้งเป้าหมายของตนเอง	1.00
14	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง	1.00
15	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานที่ปฏิบัติ	1.00
16	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ	1.00
17	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง	.67
18	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและบุคลากรในองค์กร	.67
19	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	.67
20	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเป็นผู้ที่ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	.67
21	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา	.67
22	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน	.67
23	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	.67
24	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและตำหนิเพื่อแก้ไขเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	.67
25	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	.67
26	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม	.67

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า IOC
27	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านใช้กระบวนการกระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษา	.67
28	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.67
29	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	.67
30	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีแนวทางในการสร้างความสามัคคีในการทำงาน	1.00
31	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านให้บุคลากรในทีม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1.00
32	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการติดตาม ประเมินผลตามแผนการดำเนินงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง	1.00
33	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเป็นผู้นำกลุ่มปฏิบัติงานได้	1.00
34	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปรึกษาหารือหรือประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	1.00
35	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกำหนดบรรทัดฐานในการทำงานเพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดี	1.00
36	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจต่อองค์กร	1.00
37	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง	1.00
38	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดสรรสวัสดิการและบริการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร	.67
39	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง	.67
40	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	.67

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่า IOC
41	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร	.67

ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ค่า IOC
1	ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นงานที่ทำท้าทายและได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่	.67
2	ท่านมีเสรีภาพและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน	.67
3	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพของท่าน	.67
4	ท่านคิดว่าลักษณะงานในหน้าที่และงานพิเศษมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.67
5	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	1.00
6	หน่วยงานและองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.00
7	หน่วยงานหรือองค์กรของท่านจัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม	1.00
8	ท่านได้รับโอกาสเพิ่มความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากขึ้น	1.00
9	ท่านมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ	1.00
10	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการประเมินวิทยฐานะที่สูงยิ่งขึ้น	1.00
11	ท่านพอใจกับการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และคู่มือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	1.00
12	สัดส่วนของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเหมาะสมกับ	1.00

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ค่า IOC
	ปริมาณงานด้านการจัดการเรียนการสอน	
13	สภาพที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม และกระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	.67
14	กฎ ระเบียบและระบบการทำงานของหน่วยงานของท่านเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	.67
15	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของท่าน	.67
16	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอความคิดเห็นในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนจากท่าน	.67
17	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนต่อที่ประชุมหรือเผยแพร่ต่อผู้อื่น	.67
18	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน	.67
19	ส่วนหนึ่งของชื่อเสียงในสถานศึกษาเกิดจากผลสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของท่าน	.67



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.992	.992	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	241.7333	1647.651	.863		.992
y2	241.7000	1654.217	.756		.992
y3	241.9667	1638.585	.909		.992
y4	241.9000	1646.231	.774		.992
y5	241.9333	1643.513	.898		.992
y6	241.7333	1643.444	.846		.992
y7	241.9000	1650.507	.861		.992
y8	241.9667	1646.309	.880		.992
y9	241.8000	1644.786	.851		.992
y10	241.8000	1645.890	.836		.992
y11	241.8333	1650.764	.819		.992
y12	241.8667	1647.016	.851		.992
y13	241.8333	1637.937	.923		.992
y14	241.8333	1638.075	.921		.992
y15	241.7000	1649.321	.827		.992
y16	241.7667	1650.047	.887		.992
y17	241.9333	1645.926	.864		.992
y18	241.8000	1652.648	.863		.992
y19	241.9000	1646.714	.834		.992
y20	241.9000	1639.059	.902		.992
y21	241.8333	1642.902	.893		.992

y22	242.0000	1646.138	.863	.992
y23	241.6667	1657.540	.734	.992
y24	241.7000	1647.734	.850	.992
y25	241.9667	1648.171	.852	.992
y26	241.9667	1661.137	.662	.992
y27	241.9333	1645.582	.831	.992
y28	241.9000	1649.817	.871	.992
y29	242.0333	1638.171	.884	.992
y30	241.9667	1638.654	.813	.992
y31	241.7667	1648.392	.866	.992
y32	241.8667	1642.395	.877	.992
y33	241.9333	1647.582	.840	.992
y34	241.9000	1661.955	.620	.992
y35	241.8333	1659.799	.817	.992
y36	241.8000	1657.476	.836	.992
y37	241.8000	1644.097	.861	.992
y38	241.8000	1649.890	.859	.992
y39	241.8667	1651.085	.832	.992
y40	241.8333	1649.178	.843	.992
y41	241.9000	1649.334	.879	.992
x1	241.8333	1639.109	.871	.992
x2	241.7667	1657.909	.763	.992
x3	241.6333	1665.068	.648	.992
x4	241.9000	1656.024	.821	.992
x5	241.7333	1658.685	.834	.992
x6	241.7333	1655.513	.787	.992
x7	241.7000	1659.803	.799	.992
x8	241.7333	1660.202	.757	.992
x9	241.6667	1663.057	.731	.992
x10	241.7000	1660.286	.743	.992
x11	241.7333	1671.995	.708	.992
x12	241.7667	1666.116	.673	.992
x13	241.8333	1658.489	.787	.992
x14	241.9333	1650.340	.800	.992
x15	241.8333	1660.420	.806	.992
x16	241.8000	1657.821	.830	.992
x17	241.9000	1668.507	.710	.992
x18	241.8333	1666.351	.758	.992
x19	241.9667	1658.378	.702	.992

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เรณูกา สุวรรณรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ทั่วไป, 2560 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 129/230 หมู่บ้านชัยพฤกษ์ศรีนครินทร์ ตำบลบางเมือง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ
ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งครู คศ. 1

