

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ
Leadership Development Strategies of School Administrators Under the Office
of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to The Concept
of Superleadership

ณัฐพิชา เลิศกรวินนันต์¹ และ สกุล เกียรติจิรวีรัตน์²
Natthaphicha Lertkawinanant¹ and Sakul Kiatjeeravirat²

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

Corresponding Author, Email: ¹mayanant2015@gmail.com

Retrieved: February 17, 2025; Revised: June 30, 2025; Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขตฯ เลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม วิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis และค่า PNImodified 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 1 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จากผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ พบว่า สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และทุกองค์ประกอบ

2. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก และ 14 กลยุทธ์รอง

3. การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขตฯ ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ กลยุทธ์มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

คำสำคัญ: กลยุทธ์; สุดยอดภาวะผู้นำ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



Abstract

The objectives of this research are to 1) study the current conditions and desired conditions of leadership development of school administrators. Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership The sample group included educational institution administrators, Under the Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area Select a specific group of 30 people. Research tools include questionnaires. Data from questionnaires were analyzed using mean and standard deviation values. Analyze strengths, weaknesses, opportunities, and threats using SWOT Analysis and PNI modified values. 2) To develop strategies for developing the leadership of school administrators. Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership, the information providers include academic experts. Education administrator and educational institution administrators Purposefully selected 15 people. Research tools include a draft strategy for developing the leadership of school administrators. Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership, edition 1 3) To evaluate the leadership development strategies of school administrators. Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership, information providers include experts with academic expertise. Education administrator and educational institution administrators Select a specific group of 15 people. Research tools include a form to assess the suitability and feasibility of strategies.

From the research results

1. Current conditions and desired conditions of the leadership of school administrators. Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership, it was found that the current condition is on average lower than the desired condition overall. and every element
2. Development of leadership development strategies for school administrators Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership, it consists of 7 main strategies and 14 secondary strategies.
3. Evaluating the leadership development strategies of school administrators Under the Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area According to the Concept of Superleadership The strategy is appropriate and feasible.

Keywords: Strategy; Superleadership; Primary Educational Service Area

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันเป็นเครื่องมือ และกลไกหลักสำคัญในการสร้างและพัฒนาคน สร้างพื้นฐานทางสังคม รวมไปถึงการพัฒนาประชาชนในชาติให้มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข และสร้างความมั่นคงของประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ปัจจุบันในกระแสของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก อันเนื่องมาจากการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความความเจริญงอกงามของคนในชาติ สร้างความได้เปรียบให้ประเทศในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้เศรษฐกิจ และสังคมในที่เป็นพลวัต ซึ่ง

เป็นผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญ และทุ่มเทให้กับการพัฒนาการศึกษาไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรงบประมาณอันมหาศาล เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมอันเป็นพลวัตของประเทศไทยนั้นๆ ภูมิภาค ทวีป และของโลก ควบคู่ไปกับการธำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของประเทศ ประเทศไทยเช่นเดียวกันมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบัน และอนาคตโดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผล กระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การบริหารการศึกษาไทยได้ก้าวไปสู่ยุคแห่งโลกาภิวัตน์มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสของความเป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดน ที่มีการสร้างเงื่อนไขการปรับเปลี่ยน การแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และหลากหลายการที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมขนาดใหญ่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อที่จะสามารถอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาคนต้องพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้มีศักยภาพพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกได้ อย่างมั่นใจที่สำคัญ คือ ทุกภาคส่วนในสังคมต้องผสมผสานความร่วมมือขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวไปสู่เวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนเพราะฉะนั้น จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของการศึกษา และปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนา เตรียมความพร้อม ให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่มีความก้าวหน้าทั้งในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยง และสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วจำเป็นต้องสร้าง และพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะความถนัดความชำนาญพร้อมที่จะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศ สู่การเป็นประเทศที่พัฒนาในระดับที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

การบริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ปรับบุคลากรให้เข้ากับงาน พัฒนาแต่ละคนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ทักษะต่าง ๆ ให้ทันต่อความก้าวหน้าต่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ คัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับงานขององค์กร การปลูกจิตสำนึกบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จ องค์กรจะต้องมีทีมงานที่เข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพในด้านการวางนโยบาย กำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ เพื่อบริหารจัดการภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา จะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำมาพัฒนาในด้านต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำมีความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่จัดการธุระได้มีความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร (สุพิศ ศรีบัว และจุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์, 2564)

ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะ ผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพจำต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ Carnall (1990); Kotter (1989) นอกจากนี้ Drucker



(1966) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่า สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ องค์ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบของผู้นำจากสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวได้เกิด แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำใน ลักษณะต่าง เช่น ผู้นำตามแนวคิดเชิงพฤติกรรม ผู้นำตามแนวคิดเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการพัฒนาและเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้นั้น ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กร นั้น ๆ มีลักษณะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหารงานและรู้จักเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับทุก สถานการณ์เพื่อให้การดำเนินการบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมาย โดยมุ่งบริหารจัดการให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็ม ความสามารถและเกิด ความพึงพอใจในผลงานของตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรม ผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) จะเริ่มต้นจากการให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถ เป็นผู้นำตนเองได้ (Self leader) เป็นยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกจะเน้น การปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้อำนาจสั่งการด้วยตนเองในการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้ รางวัลตนเอง และสามารถที่จะลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน เช่น รู้จักทำงานให้เกิดคุณค่าการใช้ ความรู้ความสามารถ และควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมี 7 ด้าน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 1991) ซึ่งผลจากการใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการ บริหารสถานศึกษาจะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา (ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์, 2565)

สุดยอดภาวะผู้นำเป็นการมุ่งพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำในบุคคลอื่น โดยให้ความคิดเห็น ข้อมูล ย้อนกลับพร้อมกับการวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ และข้อเสนอแนะ โดยที่สุดยอดภาวะผู้นำต้องแสดงตนเป็นแบบอย่าง ของความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีมาตรฐานทางศีลธรรมที่สูง เป้าหมายหลักของผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมทัศนคติที่ดี 2) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกำหนด เป้าหมายส่วนบุคคล ได้ 3) กระตุ้นให้เกิดการสังเกตและข้อคิดเห็นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) สนับสนุนให้ สมาชิกสามารถ ส่งเสริมและกระตุ้นบุคคลอื่นต่อไปได้สำหรับกระบวนการที่จะสร้างผู้นำให้มีสุดยอดภาวะผู้นำ มี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ทำการศึกษาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผลที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ จะทำให้ได้กล ยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ เสริมสร้างและพัฒนาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นเนื้อหา และในประเด็นพื้นที่ซึ่งมีบริบทที่เหมาะสม สอดคล้องและใกล้เคียงการปฏิบัติงานในสถานศึกษา



โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ R&D ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และบทความทางวิชาการในบทที่ 2 โดยการทำ Content Analysis พบว่ากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

1.1 ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ เริ่มต้นจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ได้แก่ แนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และประเมินความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว และการกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สมบูรณ์ต่อไป

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษา ด้านการบริหารการศึกษา ด้านพัฒนากลยุทธ์ และด้านการวิจัย จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นแบบประเมินที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประเมินความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว และการกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 คน

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 5 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100



2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแบ่งได้ 3 ขั้นตอน คือ

1) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC)

2) วิธีรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถาม

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหา ความถี่ (f) ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤยดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤยดภาวะผู้นำ (ฉบับที่ 1) ดังนี้

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 316 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,103 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากประชากร 316 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน หรือรักษาการในตำแหน่งขณะนั้น โรงเรียนละ 1 คน รวม 30 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีการใช้เครื่องมือวิจัยที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤยดภาวะผู้นำ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤยดภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยอาศัยเทคนิคของตามแบบของลิเคิร์ท (likert Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการคัดเลือกตามความสมัครใจ จำนวน 30 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 30 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดย ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤยดภาวะ

ผู้นำ วิเคราะห์ภาพรวม และวิเคราะห์ แยกสภาพแวดล้อมภายใน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสื่อยอดภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) ด้วยค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น (Priority Needs Index, PNI_{modified}) โดยมีรายละเอียด 2 ประการดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสื่อยอดภาวะผู้นำ โดยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสื่อยอดภาวะผู้นำ มาวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของกลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสื่อยอดภาวะผู้นำ โดยคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็นของ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช: 2558)

$$PNI_{modified} = (1 - D) / D$$

PNI_{modified} หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง ระดับสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน

2. กำหนดเกณฑ์การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของกลยุทธ์การพัฒนาระดับผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสื่อยอดภาวะผู้นำ โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม 2 ประการดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี PNI Modified นำค่าดัชนี PNI Modified สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี PNI Modified ต่ำที่สุด แล้วนำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า PNI Modified โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูง โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูงเป็นจุดอ่อน

(2) กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำเป็นจุดแข็ง

2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี นำค่าดัชนี PNI Modified สูงที่สุด ลบด้วยค่าดัชนี PNI Modified ต่ำที่สุด นำระยะห่างที่ได้มาจัดกลุ่มค่า PNI Modified โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูง โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูงเป็นภาวะคุกคาม

(2) กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำ โดยกำหนดให้ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำเป็นโอกาส

3) จัดลำดับความสำคัญตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified สูงกว่า หรือเท่ากับค่า PNI Modified เฉลี่ยของแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย โดยแปรผลว่า ลำดับต้น ๆ ที่เป็นจุดอ่อน หรือภาวะคุกคาม มีความสำคัญตามความต้องการจำเป็นสูง 4) จัดลำดับความสำคัญ และความต้องการจำเป็นของกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI Modified ต่ำกว่า ค่า PNI Modified เฉลี่ยของแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย โดยแปรผลว่าลำดับต้น ๆ ที่เป็น จุดแข็ง หรือโอกาส มีความสำคัญตามความต้องการจำเป็นสูง



การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 1 โดยดำเนินการดังนี้ 1) จัดทำตาราง TOWS matrix 2) นำ SWOT Analysis ที่วิเคราะห์มาใส่ลงในตาราง TOWS โดยเรียงค่าดัชนี PNI_{modified} ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จากมากไปน้อย 3) ดำเนินการจับคู่ระหว่างสภาพแวดล้อมภายใน กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้ (1) จับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรับ (Defensive Strategy) โดยพยายามลด จุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางดำเนินการที่จะทำให้ สถานศึกษาเกิด ความสูญเสียน้อยที่สุด (2) จับคู่จุดอ่อน-โอกาส (WO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์แก้ปัญหา (Turnaround Oriented Strategy) โดยแก้ไข จุดอ่อน และนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่ (3) จับคู่จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เชิงป้องกัน (Diversification Strategy) โดยใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทาง ดำเนินการที่จะทำให้ สถานศึกษาเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด (4) จับคู่จุดแข็ง-โอกาส (SO) เพื่อกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive Strategy) โดยนำ จุดแข็งที่มีมาเสริมสร้าง และนำโอกาสที่เปิดให้มาทำประโยชน์อย่างเต็มที่ 4) เลือกเฉพาะกลยุทธ์ที่มีสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อน (W) มากำหนดเป็นร่างกลยุทธ์ เพื่อให้เป็นแนวทางเชิงรุกในกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ 5) ร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 1 ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง และวิธีดำเนินการ โดยกลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์รองกำหนดจากกรอบแนวคิดภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน โดยการกำหนดจากแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ 7 องค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ

1. ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 1 โดยวิธีจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 1 ตามคำแนะนำของผู้ให้ข้อมูล ได้ร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

1) ด้านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 1 และการประเมินร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คน ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คนกลุ่มที่ 3 นักวิชาการ ประกอบด้วย คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมจำนวน 5 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสตุยอดภาวะผู้นำ (ฉบับที่ 1)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 15 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง วิธีดำเนินการ และเป้าหมายความสำเร็จของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำวิเคราะห์โดยหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำ โดยผู้ให้ข้อมูลด้านการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ด้านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 1 และการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 นักวิชาการ ประกอบด้วย คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จำนวน 5 คน

3. ปรับปรุงร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 เป็นฉบับสมบูรณ์

1) ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำ ฉบับที่ 2 ตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำฉบับสมบูรณ์

2) นำเสนอกกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสฤตยอดภาวะผู้นำฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง



สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง รองลงมา คือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สูงกว่าสภาพปัจจุบัน และค่าดัชนีของความต้องการจำเป็นโดยรวม ของความต้องการจำเป็นรายด้านสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง รองลงมา คือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนลำดับต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

สภาพแวดล้อมภายในของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และทุกองค์ประกอบ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ส่วนการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง มีค่าเฉลี่ยของที่พึงประสงค์สูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน นั้น พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทั้งในภาพรวม และทุกองค์ประกอบ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะทางสังคม ส่วนด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นมีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ ส่วนด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ จากการร่างกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง สามารถกำหนดองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ปฏิรูปการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) เร่งรัดการพัฒนาสุดยอดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ

2. ปฏิรูปการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) เร่งรัดพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง 2) พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเป็นแบบอย่างในการนำ

3. ปฏิรูปการพัฒนาก้าวหน้าด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) เร่งรัดการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 2) สนับสนุนการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

4. ปฏิรูปการพัฒนาก้าวหน้าด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) พัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 2) ส่งเสริมการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

5. ปฏิรูปการพัฒนาก้าวหน้าด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) พัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ 2) สนับสนุนการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

6. ปฏิรูปการพัฒนาก้าวหน้าด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) พัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 2) ส่งเสริมการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

7. ปฏิรูปการพัฒนาก้าวหน้าด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) พัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2) ส่งเสริมการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนโดยอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบกลยุทธ์การพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ กรอบแนวคิดการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

สภาพปัจจุบันการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำกับการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เพราะในการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมายที่ยากต่อการแก้ไข บางปัญหาขาดความชัดเจนหรือไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องทำหน้าที่จัดการหรือเป็นผู้นำเพื่อพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามความต้องการของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็งรู้จักการ ประสานงานเพื่อสนองความต้องการของชุมชนให้เป็นไปตามความ



คาดหวังและสอดคล้องกับทรัพยากรด้วยการใช้พลังอำนาจ และอิทธิพลอย่างยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีการประสานงานต่าง ๆ อย่างมีภาวะผู้นำ อันจะพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิณ จันภักดี (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากที่สุด 1 ด้านและอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดย เรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การกระตุ้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำ ตนเองโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่าง สร้างสรรค์ การเป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การเป็นแบบอย่าง ที่เป็นผู้นำตนเอง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสุด ยอดภาวะผู้นำ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า จุดแข็ง ได้แก่ การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้ เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำเอง ส่วนจุดอ่อน ได้แก่ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ การทำให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โอกาส คือด้านการเมือง และนโยบายการศึกษาของรัฐ และด้านเศรษฐกิจ ภาวะคุกคาม คือ ด้านภาวะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง โอกาส คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านภาวะทางสังคม ภาวะคุกคาม คือ ด้านการเมือง และนโยบายการศึกษาของรัฐ และ ด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โอกาส คือ ด้านเศรษฐกิจ ภาวะ คุกคาม คือ ด้านการเมือง และนโยบายการศึกษาของรัฐ ด้านภาวะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ภาวะโอกาส คือ ด้านการเมือง และนโยบายการศึกษาของรัฐ ด้านภาวะทางสังคม และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คุกคาม คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านภาวะทางสังคม การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ โอกาส คือ ด้าน การเมือง และนโยบายการศึกษาของรัฐ และด้านภาวะทางสังคม ภาวะคุกคาม คือด้านเศรษฐกิจและด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โอกาส คือ ด้านการเมือง และนโยบายการศึกษาของรัฐ และ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภาวะคุกคาม คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้าน ภาวะทางสังคม และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำเอง โอกาส คือด้านเศรษฐกิจและ ด้าน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ภาวะคุกคาม คือ ด้านการเมืองและนโยบายการศึกษาของรัฐ และ ด้านภาวะทาง สังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเดวิศน์ สุขถาวร (2564) ได้ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์ ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบัน ในทุกด้าน และทุกประเด็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนี PNI ได้ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านความชำนาญ 3) ด้าน มนุษยสัมพันธ์ และ 4) ด้านวิสัยทัศน์

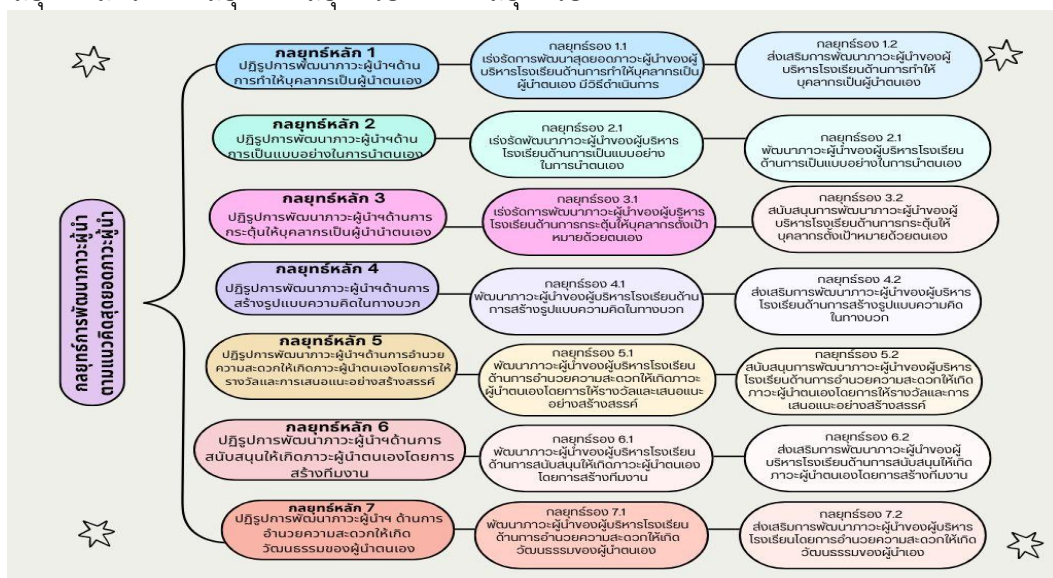
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยนั้น



ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์หลัก 14 กลยุทธ์รอง 64 วิธีดำเนินการ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนได้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่แตกต่างจากอดีต เป็นผู้นำที่เน้นการกระจายอำนาจ (Eugenesis) ให้แก่ สมาชิกขององค์กรมากกว่าการคงอำนาจไว้ที่ตัวผู้นำ เนื่องจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการกระจายอำนาจไปให้เขามีอำนาจในการตัดสินใจ การดำเนินการต่าง ๆ ของภารกิจในองค์กรก่อนทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ บุคคลเหล่านี้จะสามารถสร้างสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรได้ทันที แต่หากองค์กรยังคงมีพฤติกรรมผู้นำโดยยึดแนวคิดเดิม ผลย่อมเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามเพราะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถต้องการที่จะนำตนเอง การนำตนเองของบุคลากรในองค์กร คือ หนทางทำให้ผู้นำเป็นสุดยอดภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา มามีชัย (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีบทบาท ในการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น โดยทำให้บุคลากร ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม และเป็นแนวปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิจัย ดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานด้านบริหารให้ยึดประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำ จากการจัดกลุ่มร่างกลยุทธ์ หลักและร่างกลยุทธ์รอง สามารถกำหนดเป็นร่างกลยุทธ์หลักได้ 7 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 14 กลยุทธ์รอง



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานใช้หลักสุดยอดภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ กับการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
- 2) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร
- 3) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานตามหลักสุจริตธรรม
- 2) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่น
- 3) ควรทำการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดสุดยอดภาวะผู้นำสังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักก้นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ปณิธิ จันภักดี. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระศรายุทธ วชิรปัญญา วิจัย. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 5 (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). วิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ธิดา วัฒนวงศ์ปัญญา. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาลักษณะผู้นำแบบไทยของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์. (2565). ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุพิศ ศรีบัว และ จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 601-615.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Carnall, C. A. (1990). *Managing change in organizations*. New York: Prentice-Hall.



Drucker, P. (1966). *The effective executive*. New York: Harper & Row.

Kotter, J. P. (1989). Power, dependence, and effective management. In *Classic readings in organizational behavior*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. San Francisco: Berrett-Koehler.