

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
Leadership for School Administrators of Jaturamitr School Group
under Tak Primary Educational Service Area Office 1

นลธวัช ยุทธวงศ์¹ วีระพรรณ จันทร์เหลือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และ 2) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ด้านการโน้มน้าวจิตใจ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สรุปได้ ดังนี้ 2.1) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องกล้าคิดนอกกรอบ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติงาน 2.2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องมีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 2.3) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และยินดี

¹อาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก

รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน 2.4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารต้องมีความจริงใจดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา และคอยสนับสนุนให้กำลังใจ 2.5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารต้องให้เกียรติเป็นกันเองใช้คำพูดสุภาพโน้มน้าวให้กำลังใจผู้ร่วมงานทุกคน 2.6) ด้านการประสานงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และ 2.7) ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเป็นมิตรกับทุกคน และมีสติควบคุมอารมณ์และปรับตัวทำงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร, กลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร

Abstract

The purposes of the research were to 1) investigate leadership for school administrators of Jaturamitr School Group under Tak Primary Educational Service Area Office 1, and 2) explore the approaches to leadership for school administrators of Jaturamitr School Group under Tak Primary Educational Service Area Office 1. The research seemed to use the qualitative and quantitative research methods. Which 2 stages as follows; stage 1: the questionnaires were used to collect data from a sample of 123 cases and the collected data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation, and stage 2: the interviews were used to collect data from 19 experts and the collected data were analyzed by content analysis.

The results of the research were;

1. The leadership for school administrators of Jaturamitr School Group under Tak Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and each aspect were at the high level. When each aspect was considered based on the mean arranged in descending order, it was found that all aspects were at the high level; that is, sociability, coordination, improvement, assistance, persuasion, originality, and respect respectively.

2. The approaches of leadership for school administrators of Jaturamitr School Group under Tak Primary Educational Service Area Office 1 were as follows; 2.1) In terms of originality, school administrators should think outside the box, and give everyone the opportunity to participate in expressing ideas and put into practice.

2.2) For improvement, school administrators had to focus on operational reviews to improve operational efficiency. 2.3) In terms of respect, school administrators had to be good role models and honor, give compliments, and be willing to listen to opinions colleagues opinion. 2.4) For assistance, school administrators should be sincere, take care of colleagues and help them solving problems, and also support them. 2.5) For persuasion, school administrators should to be honor, friendly, and polite to persuade and encourage colleagues to work. 2.6) In terms of coordination, school administrators should give colleagues in all departments the opportunity to work together, and clearly communicate that all colleagues are on the same page to achieve success. 2.7) In terms of sociability, school administrators should to be good role models, be generous, be sacrificial, be friendly to everyone, be sober-minded, increase their self-control, and cheerfully adapt themselves to work with others.

Keywords : Leadership, School Administrators, Jaturamitr School Group

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา มีทั้งหมด 9 หมวด โดยเฉพาะหมวดที่ 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมาตราที่ 47 ระบุว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก จะมีการประเมินคุณภาพทั้งด้านผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดเป็นมาตรฐานด้านปัจจัย ตามมาตรฐานที่ 10 ที่ระบุว่า “ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ” คือต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางวิชาการรวมทั้งมีการบริหารที่มีประสิทธิผล และผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549 : 37-38) ซึ่งสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ที่เน้นหลักการสอดรับกันคือการปฏิรูประบบการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งคุณภาพของ

สถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากรได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพอใจ และมีความสุขในการทำงาน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น มักขึ้นกับลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง, 2554 : 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการการศึกษา ผลงานของสถานศึกษาจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ สถานศึกษาที่นักเรียนมีคุณภาพดี มักจะเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารใส่ใจงานด้านวิชาการมาก การบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดคือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555 : 28) จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการคือความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้น จะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังครูทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจนั้นจะต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเฉพาะอยู่หลายประการ (พิมลพรรณ สุริโย, 2552 : 27)

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำต่าง ๆ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 : pp.243-253; อ้างถึงใน มาลีสา โพธิ์สัตย์, 2558 : 2-3) ได้เสนอแนวคิดไว้ 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ซึ่งแนวคิดทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ในการบริหารงาน จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 1 เพื่อผู้บริหารสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสม ส่งผลทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 123 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 7 ด้านการเข้าสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านที่ 6 ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) ด้านที่ 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.82) ด้านที่ 4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.86) ด้านที่ 5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.59) ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.72)

สรุปผลรายด้านได้ ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารกำหนดแผนปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากรและข้อจำกัดของสถานศึกษา อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ผู้บริหารเป็นผู้เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บริหารมีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ผู้บริหารตั้งใจระดมความคิดเห็น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเสนอแนวคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ด้านที่ 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ผู้บริหารจัดหาวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$)

ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการดำเนินงานในเรื่องสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถของแต่ละคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ผู้บริหารสามารถทราบและเข้าถึงปัญหาของครูแต่ละคนในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ด้านที่ 4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ผู้บริหารแนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไข

ปัญหาส่วนตัวให้กับครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ในการจัดทำ
ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและการบริการในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหา
เดือดร้อน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ด้านที่ 5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารใช้
คำพูดที่ดีโน้มน้าวจิตใจ สร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถชี้แจงการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.80$) ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)
ผู้บริหารใช้ภาษาสุภาพถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บริหารเปิด
โอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหา
ความตึงเครียดในการประชุมได้อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ด้านที่ 6 ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหาร
ชี้แจงให้ครูทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)
รองลงมาคือ ผู้บริหารประสานงานกับครูทุกคนให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารจัดให้
ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บริหารมี
ปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ผู้บริหารประสานขอความ
ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้
อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$)

ด้านที่ 7 ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารเข้า
ร่วมงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ
ผู้บริหารร่วมสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)
ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.21$) ผู้บริหารมีความประพฤติและการปฏิบัติตนที่น่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$)
ผู้บริหารมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเป็นมิตรกับทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ผู้บริหารมี
การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ และข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีสติควบคุมอารมณ์และปรับตัวทำงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

ผลการศึกษาแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 สรุปได้แนวทาง ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องกล้าคิดนอกกรอบ เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเสนอแนวทางผ่านการสรุปร่วมกัน และนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องมีการทบทวนการปฏิบัติงาน โดยมีการสรุปผลร่วมกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น 3) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ ดูแลเอาใจใส่ คอยสนับสนุนให้กำลังใจ และคอยช่วยแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารต้องให้เกียรติ มีความเป็นกันเองใช้คำพูดสุภาพโน้มน้าวให้กำลังใจผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ 6) ด้านการประสานงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และสามารถประสานงานกับทุกคนได้ทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี และ 7) ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเป็นมิตรกับทุกคน และมีสติควบคุมอารมณ์และปรับตัวทำงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ข้อเสนอแนะที่ถูกต้องเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ประสานงานร่วมมือกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดี สามารถโน้มน้าวผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาช่วยเหลือในการดำเนินงานของโรงเรียน และเข้าร่วมสังสรรค์กับทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรินทร์ ชำสุริย์. (2555 : 40-54) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การให้การยอมรับนับถือ การประสานงาน การเข้าสังคมได้ดี การมีความคิดริเริ่ม การให้ความช่วยเหลือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการโน้มน้าวจิตใจ ตามลำดับ ยังไปสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ มาลีสา โพธิ์สัตย์. (2558 : 79-81) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การโน้มน้าวจิตใจ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การ ยอมรับนับถือ การมีความคิดริเริ่ม การเข้าสังคม การประสานงาน และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ และไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอฟี ราเซ. (2560 : 97-110) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนอำเภอยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการ เข้าสังคม ด้านการประสานงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอยางแดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการประมวลปัญหา และข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอยางแดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 3.1) ปัญหาพบว่า 3.1.1) ผู้บริหารไม่ค่อย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมงานของชุมชนและก็ไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับโรงเรียน 3.1.2) ผู้บริหารจะรับนโยบายจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ไม่มีวิธีการดำเนินงานเป็นของตนเอง ผู้บริหาร ไม่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรได้ 3.1.3) ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์ กับครูและชุมชน และ 3.2) ข้อเสนอแนะพบว่า 3.2.1) ให้ผู้บริหารมีแนวคิดในการบริหารรูปแบบ ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกว่าเดิม 3.2.2) ให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3.2.3) ให้ผู้บริหารเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับครูและชุมชนมากขึ้น

หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 1 ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหาร มีแนวคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตั้งใจกระตือรือร้น เอาใจ ใส่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทรณทิพย์ บั่นก้อง. (2559 : 32) ที่กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตาม สถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของ ตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ด้านที่ 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาที่ดีแก่ครู คอยสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ฌักทรี เรียงบุญส่ง. (2551 : 31) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการปรับปรุงงานให้พัฒนาก้าวหน้า ไม่นิ่งเฉย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและร่วมมือกัน ได้มีโอกาสร่วมกันพัฒนา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการพัฒนาตนเอง ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการดำเนินงานในเรื่องสำคัญ ให้เกียรติกับครูและบุคลากรทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู มอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถของแต่ละคน และยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ชูยศ ศรีวรพันธ์. (2553 : 9) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ด้านที่ 4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล คอยให้กำลังใจเอาใจใส่สนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วิพากย์ โรจนแพทย์. (2534 : 20-26; อ้างถึงใน ซอฟี ราเซ, 2560 : 65) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีลักษณะพฤติกรรมนี้จะบุคคลที่มีนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน คอยให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่และเวลาอื่น ผู้นำประเภทนี้จะเป็นนักบริหารที่คอยดูแลความเดือดร้อนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี ด้านที่ 5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูดที่ดีสุภาพโน้มน้าวจิตใจ ถูกต้องเหมาะสมถูกกาลเทศะ มีความเป็นกัลยาณมิตรสามารถสร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน มีการชี้แจงการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจัดการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ อีรศักดิ์ เจริมมงคล. (2550 : 40) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถพูดในที่ชุมชนกับคนได้ทุกระดับ โดยใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขัน เป็นกันเองในการสนทนา สามารถพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทระหว่างกลุ่มบุคลากรในหน่วยงานและบุคคลที่คลาไคลบรรพบุรุษที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้ ด้านที่ 6 ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2534 : 78; อ้างถึงใน ซอฟี ราเซ, 2560 : 71) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการ

วางแผนและสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่ายตามแนวที่ยึดถือในปัจจุบันผู้บริหารก็คือ ผู้ที่สามารถประสานงานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันถึงแม้งานบางเรื่องที่ผู้บริหารยังไม่เข้าใจหรือไม่ถนัดแต่ก็จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างมาทำงานร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และด้านที่ 7 ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเป็นกันเอง ร่วมงานเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเป็นมิตร เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สมบัติ อัสาริกา (2545 : 28; อ้างถึงใน ซอฟี ราเซ, 2560 : 74) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่สามารถเข้ากับคนในสังคมได้ ถือว่าการเข้าสังคมเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้นำ ผู้นำสามารถอยู่กับคนได้ทั้งในและนอกองค์กร โดยยอมเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวในบางโอกาส เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนการทำงานในองค์กร ดังนั้นการเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้นำจะต้องเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม

แนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

แนวทางภาวะผู้นำ ด้านที่ 1 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องกล้าคิดนอกกรอบ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดและนำไปสู่การปฏิบัติงาน เป็นไปตามแนวคิดของสมบัติ อัสาริกา (2545 : 28; อ้างถึงใน ซอฟี ราเซ, 2560 : 55) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีมักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานหรือโครงการใหม่ ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน การเป็นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องทำงานหนักอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่ตนคิดริเริ่มทำนั้นบรรลุผลสำเร็จ ด้านที่ 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารต้องมีการทบทวนการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ อีริคส์ ดี เจมมิงคล (2550 : 39) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการปรับปรุงงานโดยวิธีการของตนเองซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน เป็นไปตามแนวคิดของ ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553 : 9) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ด้านที่ 4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ ดูแลเอาใจใส่ ช่วยแก้ปัญหา และคอยสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นไปตามแนวคิดของ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556 : 30) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่เอาใจใส่ดูแลลูกน้อง ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว แสดงออกถึงความห่วงใยช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อมีโอกาส

ด้านที่ 5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารต้องให้เกียรติเป็นกันเองใช้คำพูดสุภาพโน้มน้าวให้กำลังใจผู้ร่วมงานทุกคน เป็นไปตามแนวคิดของ ซีรคักดี เจมมิงคล. (2550 : 40) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านการพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน สามารถพูดในที่ชุมนุมกับคนได้ทุกระดับ โดยใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ มีอารมณ์ขัน เป็นกันเองในการสนทนา สามารถพูดจาไกล่เกลี่ยเมื่อมีกรณีพิพาทระหว่างกลุ่มบุคลากรในหน่วยงานและบุคคลที่คล้ายบรรยากาศที่ตึงเครียดในที่ประชุมให้แจ่มใสขึ้นได้ ด้านที่ 6 ด้านการประสานงาน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เป็นไปตามแนวคิดของ สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556 : 32) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารในฐานะผู้ประสานงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเป็นมิตรกับทุกคน และมีสติควบคุมอารมณ์และปรับตัวทำงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และด้านที่ 7 ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเป็นมิตรกับทุกคน และมีสติควบคุมอารมณ์และปรับตัวทำงานอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นไปตามแนวคิดของ ฌักทรี เรืองบุญสง. (2551 : 34) ที่กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการประพฤติปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวได้เหมาะสม แสดงตัวเป็นมิตรและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ เป็นผู้ที่มีความประพฤติน่าเชื่อถือและเป็นผู้มีจิตใจกว้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths) ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำแนวทางในการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัย เรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้รูปแบบเฉพาะในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไข

เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญ

แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก
ตราไว้ ณ วันที่ 6 เมษายน พุทธศักราช 2560 เป็นปีที่ 2 ในรัชกาลปัจจุบัน.

กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ซอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณภัทร เรืองบุญส่ง. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรศักดิ์ เจริญมงคล. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

_____. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เทียมฟ้า.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ :

บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล

กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก

ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย. คุรุศึกษานิพนธ์ปริญญาคุรุศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลีสา โพธิ์สัตย์. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิพากย์ โรจนแพทย์. (2534). **ทฤษฎีของครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์**. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- วีระพรรณ จันทร์เหลือง. (2558). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สมบัติ อ่ำสาริกา. (2545). **ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นจากครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี**.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. [ออนไลน์]. (2564, 18 ,b56okpo).
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน. สืบค้นจาก <http://www.takesa1.go.th/main56/note/html/jaturamit/jaturamit.htm>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฐมนตรี. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). **มาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฑทอง.

อมรินทร์ ชำสุรีย์. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

Griffiths, Daniel E. (1956). *Human Relationship in School Administrators*. New York :
Appleton Century-Crofts.