

**ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**
**Superleadership of School Administrators under Kanchanaburi Primary
Educational Service Area Office 2**

นันทน์ภัส ชาวเมืองนนท์^{1*}, มิตรภาณี พุ่มกล่อม² และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์³

Nannaphat Chowmuangnon^{1*}, Mitparnee Pumklom² and Pongsak Ruamchomrat³

^{*1,2,3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี กาญจนบุรี 71000

^{*1,2,3} Educational Administration, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University,
Kanchanaburi 71000

Received : October 22, 2025 Revised : December 22, 2025 Accepted : December 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 276 คน เครื่องมือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนเพศหญิง 3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี แสดงให้เห็นแนวโน้มว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงบวกมากกว่า

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study and compare the superleadership of school administrators under Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 2 classified by gender and work experience. The sample for this study consisted of 276 teachers. The research questionnaire had a reliability of 0.98. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-tests, one-way ANOVA, and pair difference test by Scheffé's method, with statistical significant level 0.05.

The results of the study were as follows: 1. The overall leadership above leadership of school administrators under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 2 was performed at a high level. When analyzed by individual aspects, it was found that all aspects were performed at a high level, with the aspect of facilitating self - leadership

*นันทน์ภัส ชาวเมืองนนท์

E-mail : nannaphat.chl@gmail.com

receiving the highest mean score. 2. The comparison of superleadership among school administrators by gender showed no significant statistical differences. However, a statistically significant difference was found in the aspect of promoting self-leadership among staff, where male teachers expressed stronger opinions compared to female teachers. 3. When comparing the leadership above leadership of school administrators under the Kanchanaburi Primary Education Service Area Office 2 based on work experience, no significant difference was found overall. However, when analyzed by specific aspects, a statistically significant difference was found in the aspect of enabling personnel to be self-leaders. Teachers with more than 10 years of work experience had a higher opinion of the leadership above leadership of school administrators than teachers with less than 5 years of work experience. This suggests that teachers with more experience tend to have a more positive view of the leadership above leadership of school administrators.

Keywords : Superleadership, School Administrators

1. บทนำ

สภาพสังคมในโลกยุคปัจจุบันมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปิดรับข้อมูลข่าวสารแบบไร้พรมแดน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม คุณธรรมและจริยธรรม การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างและพัฒนาคนไทยเพื่ออนาคตของประเทศ สร้างคนไทยให้เป็นคนดี และคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดวิเคราะห์เป็น สามารถสร้างวิสัยทัศน์และวางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้รวมถึง

รักชาชนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการปกครอง การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้นำหรือผู้บริหารยุคศตวรรษที่ 21 ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้เดินไปในทิศทางที่เหมาะสม ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะสี, 2560)

กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามได้สำเร็จตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ เรียกว่า ภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานโรงเรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำทั้งในด้านการบริหารการศึกษา และในฐานะนักปกครอง เพราะถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการ โดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน เป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, และคณะ, 2561) ผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้าง

ผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่งการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำในการนำตนเอง และนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรได้นั้น เรียกว่า สุดยอดของผู้นำ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ เป็นการนำที่เน้นการนำคนอื่นเพื่อให้อีกคนอื่นนั้นนำตนเองได้ เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรยุคความรู้ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กรและเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับการทำงานเกี่ยวกับกรนำคนอื่นให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบและให้มีการปฏิบัติตามระบบเพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเองให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำ คือสร้างผู้นำให้มากขึ้นไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น โดยภาวะผู้นำแบบนี้เป็นกระแสการนำที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ยุคที่ผู้นำไม่ได้มีบทบาทแค่การนำตนเองและนำคนอื่นเท่านั้น แต่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำต้องสร้างผู้นำให้สามารถนำตนเองและขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2558)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใ้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เช่น รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่าโดยใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมุ่งเน้นเพื่อเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมตนเองของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกและการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ จึงจะเรียกว่าผู้ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (พิชญภา ยินยาว, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา แต่จากสภาวะการณ์ในปัจจุบันการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษามีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ให้ข้าราชการครูที่มีคุณสมบัติและความสามารถได้มีโอกาสมากขึ้น อาจทำให้เกิดช่องว่างในกระบวนการคัดเลือกที่ยังเน้นประสบการณ์หรือผลงานความสำเร็จในระดับการสอนมากกว่าคุณสมบัติในด้านการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการหรือการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน

ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนที่มีความสามารถในการสอนเป็นอย่างดี อาจไม่ได้มีทักษะด้านการบริหารหรือการเป็นผู้นำที่เพียงพอ จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อต้องการทราบถึงระดับความมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานในองค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแล้ว การมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง มีอิทธิพลในการนำองค์การนำคนให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

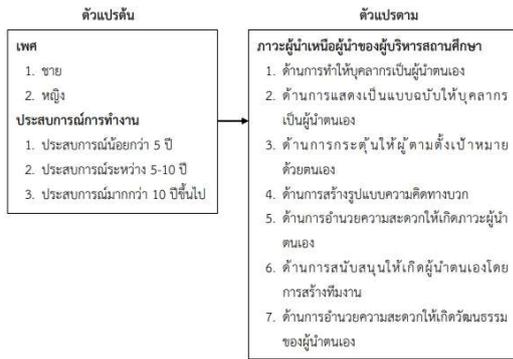
3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 976 คน จากสถานศึกษา 101 แห่ง

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 276 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่จัดการศึกษา	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอท่ามะกา	49	519	147
2. อำเภอพนมทวน	28	253	71
3. อำเภอห้วยกระเจา	24	204	58
รวมทั้งสิ้น	101	976	276

5.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

5.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (superleadership) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้ผู้อื่นนำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

5.2.3 นำเครื่องมือที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือตามค่านิยมของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

5.2.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

5.2.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence : IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 จำนวน 1 ข้อ และค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 39 ข้อ

5.2.6 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

5.2.7 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานในการติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเพื่อแจกให้กับครูในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 ชุด ทั้งทางออนไลน์และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 276 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบ

5.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมา จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

5.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1970) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติมากที่สุด

5.4.5 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบที (t - test)

5.4.6 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

6. ผลการวิจัย

6.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 จำนวน 276 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.58

รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.59 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 และส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอท่ามะกา จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 53.26 อำเภอพนมทวน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.72 และอำเภอห้วยกระเจา จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.02 ตามลำดับ

6.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

(n = 276)			
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.48	0.52	มาก
2. ด้านการลงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.49	0.48	มาก
3. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.49	0.48	มาก
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.42	0.47	มาก
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.49	0.44	มาก
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.49	0.60	มาก
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.48	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.48	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ด้านการ แสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.48) ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.48) ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.47)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก

6.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง เขต 2 จำแนกตามเพศ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบที ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง	4.57	0.35	4.44	0.58	2.23	0.027*
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.56	0.43	4.46	0.50	1.62	0.107
3. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตาม ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.49	0.45	4.49	0.49	0.15	0.882
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิด ทางบวก	4.43	0.49	4.42	0.46	0.16	0.871
5. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.51	0.46	4.47	0.43	0.70	0.483
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิด ผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน	4.57	0.56	4.46	0.61	1.52	0.130
7. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.53	0.51	4.45	0.57	1.06	0.289
รวมเฉลี่ย	4.52	0.34	4.46	0.41	1.44	0.152

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.43	0.50	4.45	0.60	4.64	0.37	3.74	0.025*
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.43	0.47	4.51	0.49	4.56	0.46	1.61	0.202
3. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.42	0.45	4.53	0.49	4.54	0.48	1.81	0.165
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.40	0.47	4.44	0.49	4.44	0.44	0.21	0.812
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.43	0.46	4.55	0.44	4.49	0.42	1.79	0.169
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.43	0.64	4.55	0.57	4.52	0.57	1.28	0.279
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง	4.40	0.60	4.52	0.55	4.55	0.46	1.76	0.173
รวมเฉลี่ย	4.42	0.40	4.51	0.41	4.53	0.34	2.07	0.128

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนเพศชาย มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนเพศชายและครูผู้สอนเพศหญิงมี มุมมองต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

6.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 4

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการทำให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี (Sig.)	ประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี (Sig.)	ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (Sig.)
ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	4.43	-	-0.013 (0.984)	-0.207* (0.039)
ประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี	4.45	-	-	-0.195 (0.064)
ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.64	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองสูงกว่า

7. สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง รองลงมา คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

7.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนเพศหญิง

7.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

8.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประพฤติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยมิตรภาพ มีการดูแลใส่ใจการทำงาน ของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ และมีจิตอาสา สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร คือ จะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าเป็นการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่กฤติยา มามีชัย (2562) ได้กล่าวไว้ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ

ตนเองและการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม การบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เน้นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของตนเอง พยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรง ของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และรู้จักกำหนดเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาเอง ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน นำข้อมูลที่เกิดขึ้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม สำหรับตนเองได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพรรัตน์ ศรีคราม (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่ามี ประเด็นสำคัญในรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

8.1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ ถูกต้องและเหมาะสม มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงานและโครงการที่ รับผิดชอบ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าตัดสินใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นผู้นำ ตนเองและผู้อื่นได้ สอดคล้องกับประมาณ แสงเพชร (2560) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้น ให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปใน ทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่าย และมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทาง ปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

8.1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ ส่งเสริมให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี บุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ มีจิตอาสา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากร ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม และการแสดงออกทางภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้ตามมีระเบียบวินัย เสียสละ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถลอกเลียนแบบพฤติกรรม ต่าง ๆ และนำมาสร้างเป็นแบบผู้นำตนเองได้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของจิรัฐ ไพสิฐสกุลเกตุ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กิจจา กลีกรม (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

8.1.3 ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญต่อการ ตั้งเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงมีพฤติกรรม ที่กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิด ความคาดหวังและความต้องการในความสำเร็จของตนเอง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้เกิดแก่ตัวบุคลากรและ สถานศึกษา สอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วกลิ่น (2558) ได้ กล่าวว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้น

ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีส่วนร่วมที่ช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

8.1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดที่ดีและสร้างสรรค์ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ พร้อมทั้งจะทำให้บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ สอดคล้องกับสุมาลี แก้วทรวงค์ (2563) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกนั้นผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย มองวิกฤตเป็นโอกาส ตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจและนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ และรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งผู้นำ มีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี รวมทั้งแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

8.1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างบรรยากาศการทำงานด้วยมิตรภาพ ให้คำปรึกษา สร้างขวัญกำลังใจ ให้เกียรติหรือรางวัลตามความเหมาะสม ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม ยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภัทรา ชนะสิทธิ์ (2559) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองนั้นผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา พัฒนาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติกา ภัทราพัชร (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

8.1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สร้างคณะทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการปรึกษาหารือ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับสุชาติดา บินยามัน (2558) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานนั้นผู้บริหารมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงาน ได้มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ

ของหมุ่คณะ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคลภายในกลุ่ม และสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ อัสสาภัย (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการ สนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

8.1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เกิดความรัก ความศรัทธาและความผูกพันต่อหน่วยงาน อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอ ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อและบรรทัดฐาน การทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา สอดคล้องกับจากรูวรรณ กีก้อง (2558) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้นผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรม ในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากร เกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในการพัฒนา หน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญ์ณภัส สมณีพันธุ์วงศ์ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

8.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน ของงานวิจัยข้อที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย ลิ้มเจริญ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ โดยความคิดเห็นของ ครู จำแนก ตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียน ในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยครูผู้สอน เพศชายมีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูผู้สอน เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะครูผู้สอนเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร สถานศึกษา มีการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการทำงานของ ผู้บริหารในการสร้างการนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วม ในองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการแสดงออกให้เป็นไปในทิศทาง ที่ถูกต้องและเหมาะสม มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าตัดสินใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ ดังที่มนตรี สีหมงคลสกุล, กษม ชนวงค์, และ กุหลาบ ปุริสาร (2565) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้ คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้สอนและ แนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความ มั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นใน ตนเอง การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงส่งผล กระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยเฉพาะ ครูผู้สอนเพศชาย อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนเพศชายมีทักษะ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษาว่าเป็นเรื่องละเอียดอ่อนในการมอบหมายงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในนโยบาย แผนงานและ โครงการที่รับผิดชอบของสถานศึกษา

8.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของงานวิจัยข้อที่ 2 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์

การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมถึงการบริหารงานและบริบทการทำงานในสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการอำนวยความสะดวกการศึกษา การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการดำเนินนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน ไม่จำกัดในเรื่องของประสบการณ์การทำงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนได้รับการส่งเสริม อำนาจความสะดวกในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองดังที่พิชญากา ยินยาว (2561) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำแบบ “ผู้นำเหนือผู้นำ” ควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ให้รางวัลตนเอง และสามารถลงโทษ หรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เช่น รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่าโดยใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงมุ่งเน้น เพื่อเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมตนเองของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรม การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยใช้พฤติกรรม การจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของประมาณ แสงเพชร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแตกต่างกันในระดับน้อย ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกันในระดับปานกลาง

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

9.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของภาวะผู้นำ จัดอบรมพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในการนำมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ถูกต้องและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ มีความละเอียดรอบคอบและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเป็นระบบ แนะนำให้บุคลากรกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ด้วยตนเอง สู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

9.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน วางแนวทางในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ช่วยเหลือสนับสนุน พร้อมทั้งให้คำปรึกษา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรมและยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว

9.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีความชอบธรรม ในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษา เปิดเผยผลการประเมินต่อที่ประชุมให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบผลโดยทั่วกัน เพื่อความโปร่งใส ช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทฤษฎีด้านอื่น ๆ โดยใช้วิธีการวิจัยที่มีความหลากหลาย เช่น การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ การศึกษาวิจัยด้วย

กรณีศึกษา การศึกษาวิจัยเชิงนโยบาย เป็นต้น และนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

9.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

9.2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิจจา กลิกรรม. (2561). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ กีกก้อง. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรัฏฐ์ ไพสิฐสกุลเกตุ. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11, (2), หน้า 43-52.

- จุฑามาศ แก้วกลิ่น. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติภคดา ภัทราพัชร. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. ใน NEUNC2021 การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (29 พฤษภาคม หน้า 435-466). ขอนแก่น: ณ การประชุมวิชาการผ่านระบบออนไลน์ และ จัดงานที่ อาคาร 4 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ณัฐวุฒิ บุญลือ. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11, (2), หน้า 23-35.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์. (2564, กรกฎาคม-กันยายน). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9, (36), หน้า 133-143.

- บรรจง ลาวะลี. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. **มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด**, 6, (2), หน้า 206-215.
- ประมาณ แสงเพ็ชร. (2560). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย สระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์ ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชัย ลิ่มเฉลิม. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนรินทร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี.**
- พิชญาภา ยืนยาว. (2561, มกราคม-เมษายน). **ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 11, (1), หน้า 2886-2899.
- ภัทรา ชนะสิทธิ์. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี สีมงคลสกุล, กษม ชนะวงศ์, และ กุหลาบ ปุริสาร. (2565, ตุลาคม-ธันวาคม). **รูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วิทยาลัยบัณฑิต เอเชีย**, 12, (4), หน้า 207-217.
- รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร. (2560). **การศึกษบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- วิโรจน์ สารรัตนะ, พระครูสุธีจริยวัฒน์, พระครูธรรมภิรมย์, พระมหาศุภชัย สุภกิจใจ, พระณัฐวุฒิ สักโซ, และ วิบูล ทาชา. (2561, มกราคม-มีนาคม). **ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครสวรรค์**, 20, (1), หน้า 261-271.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- สุชาดา บินยามัน. (2558). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี แก้วทองค์. (2563). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมพงษ์ อัสสาภัย. (2566, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิชาการวิทยาลัยสันตพล**, 9, (2), หน้า 178-185.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **นโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- Best, J. W. (1970). **Research in education**. New York: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1984). **Essentials of psychological testing**. New York: Harper and Row Publisher.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement**, 30, (3), pp. 607-610.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). **The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves**. San Francisco: Berrett-Koehler.