

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

THE SUPERLEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

จิรัฏฐ์ ไพลีสกุลเกตุ *
 ยืนยง ไทยใจดี **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 311 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา

ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้าน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ควรประพฤติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดเห็นในการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน และควรมีความเชื่อมั่นว่าแนวคิดการทำงานของตนเองมีผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) study super leadership of school administrators, 2) compare super leadership of school administrators and 3) investigate the guidelines of super leadership of school administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4., classified by positions school size and working experience. The samples were 311 subjects of school administrators and teachers which were obtained by Stratified Random Sampling. The research instrument was a questionnaire with a five rating-scale. The reliability is .85. The results indicated that:

* นักศึกษาศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยสันตพล

** ดร. อาจารย์ วิทยาลัยสันตพล จังหวัดอุดรธานี

1. Super leadership of school administrators, as a whole and as an individual aspect were in much level.
2. The comparison of super leadership of school administrators, identifying by position and school size, as a whole and as an individual aspect were different. The level of significance is .01. Experience, as a whole was not different.
3. The comparison of super leadership of school administrators, identifying by working experience, as a whole was not different. Considering as an individual aspect, revealed that facilitating self-leadership was different. The level of significance is .01. And promoting self-leadership by creating teamwork was different. The level of significance is .05. The others were not different.
4. The guidelines of super leadership of school administrators under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4 found as follows : the administrators should support personnel to work systematically, behave honestly, support personnel to work with planning and define goals appropriately, enhance personnel to share variety ideas in working, consider to give reward fairly, enhance and support personnel to have self-development and team working, believe that their working concepts affect to both success and failure of organizations.

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

Keywords : Superleadership, School Administrators, Udonthani Primary Educational Service Area Office 4

บทนำ

การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลัก สำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษา เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง จากการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ สำนักวิชาการ (2557 : ความเป็นมา) การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น การศึกษาเป็นด้านหนึ่งที่ต้องมีการปฏิรูปให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาไทยนั้น ได้มีการปฏิรูปการศึกษาในทุกภาคส่วน ส่งผลให้ผู้บริหารทั้งของรัฐ และเอกชนในทุกระดับต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ วรเทพ ภูมิภักดีพรหม (2550 : 3) ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการใช้ ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุน ทุกคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ธีระ รุญเจริญ (2553 : 163) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เชื่อว่าจะช่วยให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพการบริหารสถานศึกษา สร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่าง ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ดี หรือพัฒนา ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนของผู้ตามให้มีพลังความสามารถเกิดขึ้น ทักษะในการจัดการและแรงจูงใจที่เป็นกลไกขับเคลื่อนให้ผู้นำเหนือผู้นำในตนเอง สุรีย์มาศ สุขกสิ (2553 : 68) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Manz & Sims (1991) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) โดยกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงรูปแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วย การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล การตำหนิต่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาทำงาน และอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม

ของผู้นำตนเอง ดังนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักทฤษฎี จะสามารถบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

จากผลดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบปัญหา ด้านคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาขาวิชาหลัก จากการประเมินระดับชาติของนักเรียน ชั้น ป.6 ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายว่าในวิชาหลักจากการทดสอบระดับชาติจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50 อีกทั้งยังพบปัญหา ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนของครูยังไม่สัมพันธ์กับแนวทางการจัดสอบ O-NET ที่เน้นทักษะและขบวนการเรียนรู้ในระดับการนำไปใช้การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และประเมินค่านักเรียนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วนเป็นรายบุคคลอย่างจริงจังมากขึ้น อาจเกิดจากปัญหาในการไม่ได้รับร่วมมือจากบุคลากร และชุมชนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะ และวิถีปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดความยืดหยุ่น ขาดการวางแผนที่ดี มอบหมายงานอาจไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล ไม่เห็นคุณค่าและความคาดหวังในบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและเป็นไปได้

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 1,639 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และเทียบสัดส่วน หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คนและครูผู้สอน จำนวน 280 คน รวมจำนวน 311 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 82-83)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยสันตพล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

3.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเมื่อถึงวันกำหนดส่ง

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย(บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 82-83) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้นำมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้นำมีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้นำมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้นำมีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้นำมีการปฏิบัติในระดับน้อยมาก

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t-test แบบ Independent Samples)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็หาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 276-278)

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

5. สถิติที่ใช้ของการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

5.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ความถี่ (Frequency)

5.2.2 ร้อยละ (Percentage)

5.2.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 t – test (Independent samples)

5.3.2 F – test (One way ANOVA) และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe') (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 276-278)

สรุปผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เปรียบเทียบ และเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม แก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี รองลงมาคือ ผู้บริหารมีกลยุทธ์และเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการนำไปสู่เป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารแสดงให้บุคลากรเห็นว่าความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมปฏิบัติร่วมรับผิดชอบ

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดในการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานทำงานด้วยตนเอง

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบอำนาจแก่ทีมงานตามความสามารถของบุคลากร ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน ข้อที่ปฏิบัติได้ต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการกำหนดแนวปฏิบัติจนเกิดความเคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรงต่อเวลา การเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ ข้อที่มีการปฏิบัติได้ต่ำสุดคือ ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 5 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร

3. แนวทางในการพัฒนาของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สรุปได้ดังนี้

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อุดมอดกลั้นไม่หวั่นไหว ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อุดมอดกลั้นไม่หวั่นไหว ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้ ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งสู่ความสำเร็จ

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี รองลงมาคือ ควรกระตุ้นบุคลากรให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหารควรให้ความรู้เรื่องกรณีศึกษาในอย่างเป็นระบบแก่บุคลากร ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรทุกคนด้วยความจริงใจ

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ข้อที่มีค่าสูงสุดคือ ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นว่าแนวคิดการทำงานของตนเองมีผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติ จนเกิดความเคยชินเป็นนิสัย เช่น การตรงต่อเวลา การเรียนรู้ร่วมกัน ข้อที่มีค่าต่ำสุดคือ ผู้บริหารควรกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในโรงเรียน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคอุดรธานี เขต 4 ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร รวมทั้งมีการพัฒนาแนะนำส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮีระ รุญเจริญ (2553 : 163) ที่กล่าวว่า การบริหารยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง จึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำและการเป็นผู้นำที่ดี ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุลาธรรม คงถาวร (2556 : 49) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป

นึ่งมาก (2556 : 49) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ทั้งในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมองที่เป้าหมายของความสำเร็จมากกว่าสิ่งอื่น และคิดว่าตนมีความรู้ความสามารถ ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น คิดว่าความคิดของตนเองถูกเสมอ แต่ครูกลับมองว่าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขาดการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ขาดการสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้กับครู จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับสุรีย์มาศ สุขกลี (2553 : 62-77) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี พบว่าความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพของในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ กีกอ้ง (2558 : 117) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนมากเป็นผู้บริหารที่มีอายุน้อยประมาณวัยกลางคน ที่กำลังต้องการประสบความสำเร็จความก้าวหน้า สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว รับฟังคำติชมเนื่องจากอายุน้อย ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์มากนักเพื่อปรับปรุงพัฒนา และสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้กับครูได้อีกด้วย ซึ่งแตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนมากเป็นผู้บริหารที่มีอายุค่อนข้างมาก หรือใกล้เกษียณอายุราชการ อาจไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขาดความกระตือรือร้นในการบริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นจึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : 58) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อินทรีย์ (2556 : ง) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ นาสมขวัญ (2556 : 70) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยนั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างรูปแบบความคิดที่ดี และปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สุวรรณมาลา (2557 : ง) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าจากจำแนกตามประสบการณ์ของครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วัชร (2559 : 79) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่าจากการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรานุช มูลประเสริฐ (2554 : 65) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา พบว่าจากการจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตามระเบียบแบบแผน

1.2 จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการนำเสนอความคิดเห็นในการทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

1.3 จากการวิเคราะห์พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในเชิงคุณภาพ

รายการอ้างอิง

- กัลยา อินทรีย์. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ กีก้อง. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารจัดการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จีรานุช มูลประเสริฐ. (2554). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป นิมมมาก. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วุฒิพงษ์ นาสมขวัญ. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). *สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สุรีย์มาศ สุขกลี. (2553). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุลาวรรณ คงถาวร. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W.. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.
- Manz. C. C. and Sims, H. P. (1991). *Superleadership : Beyond the myth of heroic leadership in organizational dynamics*. New York: American Management Association.