

**ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN PHETCHABURI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2**

สุทธิพงษ์ สถาพร¹ วิโรจน์ สุรสาคร²

Received : January 25, 2025

Revised : February 3, 2025

Accepted : March 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในอำเภอชะอำ จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านมีหลักการ และต่ำสุดคือ ด้านกลยุทธ์พื้นฐาน
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีแนวทาง ดังนี้ 1) อยู่เป็นกลาง และใช้ข้อมูล หลักฐาน ระบียบที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอย่างยุติธรรม 2) สร้างความเข้าใจในปัญหาของคู่ขัดแย้งและมีความอดทนในการรับฟังและแก้ปัญหา 3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 4) วางแผน ประชุมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณางบประมาณ เวลา ทรัพยากรความร่วมมือ 5) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู 6) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 7) มีการวางแผนที่ชัดเจน และ 8) ประเมินความสามารถของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่วางไว้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purpose of this research were to study 1) Leadership of School Administrators In Phetchaburi education service area office 2 and 2) Guidelines for the development of Leadership of School Administrators In Phetchaburi education service area office 2. The sample group were 186 school director and teacher Phetchaburi education service area office 2 in Cha-am province. The instrument was a questionnaire concerning Leadership based on Sergiovanni's viewpoints and interview form structured. Frequency (f), percentage (%), mean (X), standard deviation (S.D.), and t-test were applied in data analysis.

The findings of this research were as follows :

1. The Leadership of school administrators In Phetchaburi education service area office 2 as a whole was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest mean was The aspect of planning was followed by the aspect of principle and the lowest was the aspect of prerequisites

2. the guideline for the development of leadership of school administrators Phetchaburi education service area office 2 From the opinions of the same 3 experts as follows: 1) Stay in the middle and use relevant information, evidence, and regulation in fair consideration. 2) Create understanding of conflicting parties' problems and have patience in listening and solving problems. 3) Organize actives to build relationship in the organization. 4) Plan a meeting from those involved. Consider budget, time, resources, cooperation. 5) Assign work that is appropriate to the teacher's abilities. 6) Analyze the organization's environment. 7) There is a clear plan. And 8) Assess your own abilities to be appropriate for your goals.

Keywords : Leadership School Administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนควรได้รับ การศึกษาสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ การใช้ชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม และการเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตหรือการประกอบอาชีพ การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ของงานของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น. 2) การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงามทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่ขาดไม่ได้ เพราะ การศึกษานั้นส่งผลกระทบตั้งแต่การดำเนินชีวิตประจำวัน ไปจนถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้นบุคคลทุกคนจึงควรได้รับการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ผู้นำ (leader) เพราะผู้นำมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้อง วางแผน ดูแล และควบคุมให้องค์กร บุคลากร ให้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน และยังกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงานและงบประมาณให้สอดคล้องกัน รู้จักการกระจายอำนาจ (หัตยา เบี้ยบังเกิด, 2562, น. 919) ดังนั้น ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร จะต้องนำองค์กรให้ดำเนินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ก็คือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญและมีส่วนรับผิดชอบการจัดการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น. 4) มีหน้าที่บริหาร จัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ แต่ผู้บริหารเพียงคนเดียวก็ไม่สามารถที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการและผู้ร่วมงานด้วย ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะน้อมนำจิตใจ กระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบงานให้มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (บุญทรง สัมปยุตตกุล, 2549, น. 3) ผู้บริหารจึงมีส่วนในการรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย และความสามารถของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์การบริหาร ความเข้าใจในการบริหาร และภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่มีคุณภาพ และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรผู้บริหารจะใช้ภาวะผู้นำในการทำให้เกิดความร่วมมือ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคอยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สาวิตรี มาตขาว, 2560, น. 22) ผู้บริหารจะสามารถใช้ผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชาให้ทำตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจจนเกิดความสำเร็จนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการบริหารบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่ยาก ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้นแบบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการอธิบายงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงจะประสบผลสำเร็จในการบริหารได้

จากผลการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ที่ผ่านมาระบบโรงเรียนยังไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยได้สรุปปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้ไว้ดังนี้ 1. ปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน 2. ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3. (อภิญญา ลิ้มเพ็ชร, 2561, น. 268) ปัญหาด้านประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการศึกษา หลังจากการศึกษา พบว่า ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา ได้แก่ ความล่าช้าในการบริหารงาน ความล่าช้าในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการสอน การแนะแนวที่ยังไม่เพียงพอและทั่วถึง การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงเท่านั้น แต่การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้การปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารการศึกษาเป็นสำคัญ แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารให้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การที่ผู้บริหารจะสามารถชักชวนหรือชี้นำให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, น. 235) การจัดการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เพื่อการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (วรัญญา ยินดี, 2565, น. 247)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบและดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยเขตพื้นที่ในความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายาง อำเภอชะอำ และอำเภอแก่งกระจาน ในปีการศึกษา 2565 มีสถานศึกษาในสังกัดที่เปิดทำการจัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น จำนวน 123 สถานศึกษา มีนักเรียนในสังกัด จำนวน 14,972 คน มีผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรในสถานศึกษา จำนวน 1,019 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2565, น. 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญที่ผู้นำควรมี ทราบข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำ สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำที่เหมาะสม และมีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

วิธีการวิจัย

1. วิธีการที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในอำเภอชะอำ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 360 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในอำเภอชะอำ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 186 คน ผู้วิจัยกำหนดการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607 - 610)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Sergiovanni ซึ่งได้เสนอภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ 10 ประการ ได้แก่ (1) กลยุทธ์พื้นฐาน (2) การมองการณ์ไกล (3) มีหลักการ (4) หลักในการทำงาน (5) หลักการปกครอง (6) ความมุ่งประสงค์ (7) การวางแผน (8) ความยืนหยัด (9) การบริหารคน และ (10) ความรักองค์กร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Sergiovanni (Sergiovanni, 1982) โดยอ้างอิงจาก บุญทรง สัมปรีตสกุล (2549) ได้แก่ กลยุทธ์พื้นฐาน (prerequisites) การมองการณ์ไกล (perspectives) มีหลักการ (principle) หลักในการทำงาน (platform) หลักการปกครอง (politics) ความมุ่งประสงค์ (purposing) การวางแผน (planning) ความยืนหยัด (persisting) การบริหารคน (people) ความรักองค์กร (patriotism)

เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1) การสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) สำหรับการทำการศึกษาคำแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา โดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย

1.2) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามความคิดเห็นตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา

1.3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน

1.4) นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (Cronbach, 1978, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองดังนี้

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และ

แบบสอบถามไปให้กับครูในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปให้ด้วยตนเอง พร้อมรับคืนกลับมภายใน 15 วัน

3) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ก่อนนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดย คอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ คำนวณหาค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าที่ได้แปลผลจากเกณฑ์ตามแนวคิดของBest (Best, 1997, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 89) ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านกลยุทธ์พื้นฐาน	3.87	0.76	มาก
2	ด้านการมองการณ์ไกล	3.92	0.84	มาก
3	ด้านมีหลักการ	4.09	0.80	มาก
4	ด้านหลักในการทำงาน	4.02	0.80	มาก
5	ด้านหลักการปกครอง	3.91	0.87	มาก
6	ด้านความมุ่งมั่นประสงค์	4.01	0.80	มาก
7	ด้านการวางแผน	4.14	0.86	มาก
8	ด้านความยืดหยุ่น	4.04	0.83	มาก
9	ด้านการบริหารคน	4.06	0.77	มาก
10	ด้านความรักองค์กร	3.99	0.82	มาก
รวม		4.01	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ด้านมีหลักการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.80) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านกลยุทธ์พื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ($\bar{X} = 3.87$, S.D.=0.76)

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2	ค่าคะแนน
1	อยู่เป็นกลาง และใช้ข้อมูล หลักฐาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอย่างยุติธรรม	3
2	สร้างความเข้าใจในปัญหาของคู่ขัดแย้งและมีความอดทนในการรับฟังและแก้ปัญหา	3
3	จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	3
4	วางแผน ประชุมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณางบประมาณ เวลา ทรัพยากร ความร่วมมือ	3
5	มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู	3
6	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร	3
7	มีการวางแผนที่ชัดเจน	3
8	ประเมินความสามารถของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่วางไว้	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) อยู่เป็นกลาง และใช้ข้อมูล หลักฐาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอย่างยุติธรรม (2) สร้างความเข้าใจในปัญหาของคู่ขัดแย้งและมีความอดทนในการรับฟังและแก้ปัญหา (3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (4) วางแผน ประชุมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณางบประมาณ เวลา ทรัพยากร ความร่วมมือ (5) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู (6) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (7) มีการวางแผนที่ชัดเจน และ (8) ประเมินความสามารถของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่วางไว้

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านมีหลักการ และต่ำสุด คือ ด้านกลยุทธ์พื้นฐาน

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีพหุแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) อยู่เป็นกลาง และใช้ข้อมูล หลักฐาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอย่างยุติธรรม 2) สร้างความเข้าใจในปัญหาของคู่ขัดแย้งและมีความอดทนในการรับฟังและแก้ปัญหา 3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 4) วางแผน ประชุมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณางบประมาณ เวลา ทรัพยากร ความร่วมมือ 5) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู 6) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 7) มีการวางแผนที่ชัดเจน และ 8) ประเมินความสามารถของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน เพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับผิดชอบงานของสถานศึกษาทั้งหมด การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะช่วยให้เกิดการบริหารที่มีคุณภาพ มีการจัดการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อที่จะได้รู้เท่าทันเหตุการณ์ และปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง นิชนันท์ ศรีวลิรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563) กล่าวว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการทำงานที่หลากหลาย มีจิตใจกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงาน เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ กำหนดแบบแผนงานการบริหารให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อดำเนินไปสู่ จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน คิดวางแผนในการบริหารอย่างเป็นระบบ มองการณ์ไกล ริเริ่ม ผลงานใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มองกว้าง คิดไกล และทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพราะการบริหารองค์กรที่มีคนอยู่จำนวนมาก ต้องมีกฎ ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจัดการข้อขัดแย้งที่มีอยู่ภายในสถานศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสุวรรณ บัญญกรณ์ชัย (2561, น. 65) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอก (2564 , น. 340) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีพหุแนวทาง ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ 1) อยู่เป็นกลาง และใช้ข้อมูลหลักฐาน ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอย่างยุติธรรม 2) สร้างความเข้าใจในปัญหาของคู่ขัดแย้งและมีความอดทนในการรับฟังและแก้ปัญหา 3) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 4) วางแผน ประชุมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณางบประมาณ เวลา ทรัพยากร ความร่วมมือ 5) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู 6) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 7) มีการวางแผนที่ชัดเจน และ 8) ประเมินความสามารถของตนเองให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนันท์ ศรีวลิรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าแนวทางที่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมที่สุด คือการแสดงออก ดูแลสวัสดิการด้วยความเอาใจใส่อย่างแท้จริง รวมทั้งช่วยเหลือดูแลด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในด้านกลยุทธ์พื้นฐาน เพราะทักษะพื้นฐานในการบริหารเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อให้เกิดความสำเร็จในโรงเรียน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการจัดการข้อขัดแย้ง และทักษะการตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหาร

โรงเรียน เป็นทักษะที่ใช้ในการสร้างความร่วมมือและการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อสร้างมาตรฐานของโรงเรียนที่ดีและผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

รายการอ้างอิง

- ณิชนันท์ ศรีวิรัตน์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไตรโยคน้อยวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 11(2), 32-47.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญทรง สัมบุริสสกุล. (2549). **ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอพนมทวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 116 ตอนที่ 74ก, น. 1-23)**.
- วรัญญา ยินดี. (2565). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล**. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**, 5(4), 245-259.
- ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. รายงานการศึกษานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกริก
- สาวิตรี มาตขาว. (2560). **ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2**. เพชรบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
- สุธิกานต์ บริเอก (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- หัตยา เบี้ยบังเกิด. (2562, มกราคม-มิถุนายน). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารคุณภาพงานวิชาการ**. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(1), 917-929.
- อภิญา ลิงเพชร. (2561, ตุลาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี**. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 9(2), 266-280.
- Krejcie, R.V.,& D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities” .Educational and Psychological Measurement. 30(3): 607 – 610.
- Thomas J Sergiovanni (1982, February). Ten Principles of Quality Leadership. **Educational Leadership**, 39(5), 330-336.