

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ การศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการเอง ทำให้ระบบการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันในด้านงบประมาณ คุณภาพ บุคลากร ปัจจัยด้านผู้เรียน หรือปัจจัยอื่นๆ ก็ตาม ทำให้การส่งเสริมให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 2) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างและพัฒนาคนไทยเพื่ออนาคตของประเทศ สร้างคนไทยให้เป็น คนดีและคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความ เข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดวิเคราะห์เป็น สามารถสร้างวิสัยทัศน์และ วางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้ รวมถึงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทยและ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัด กระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และมาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในแต่ละระดับการศึกษา ในการดำเนินการจัดการศึกษาดังกล่าวของ แต่ละสถานศึกษาต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นหน้าที่หลัก ของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารและการจัดการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการ

ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างเพียงพอ มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์อย่างรอบด้าน อีกทั้งสิ่งที่ยังท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกอย่างหนึ่งก็คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ และสำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 84) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษามาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถทางวิชาการ และมีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาวิชาการและการบริหารจัดการสถานศึกษา ครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ เอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพ เต็มเวลาในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทางในการดำเนินการที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในการจัดการศึกษาศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 70-75) กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ที่กล่าวถึงคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ของผู้นำทางการศึกษา สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน การริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ และธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 34) กล่าวว่า ในการที่จะดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ในเรื่องหลักการบริหารที่พึงประสงค์ การบริหาร โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปนอกจากนี้แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p.33) กล่าวว่า บทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (The roles of super leadership) ผู้นำเหนือผู้นำจะเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้พฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกนั้นส่งผลกระทบต่อผู้ตามทั้งความรู้สึก ความคิดและเจตคติ เพื่อให้ผู้ตามยอมรับในพฤติกรรมของผู้นำและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้นำให้นำตนเอง (Self-leadership) ซึ่งมีคุณลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วในที่สุด โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายใน การวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง บทบาทของภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นผู้นำตนเองจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 องค์ประกอบได้แก่ 1. การทำให้บุคคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2. การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ และ 7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองงานวิจัยของเบลสและเบลส (Blasé & Blasé, 2002, p.671) ได้ศึกษาเรื่องการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทัศนคติของครู ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกาที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียนละเลยไม่เอาใจใส่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่องคือ ละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์การสอน ขาดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอื่นๆ ผลจากการศึกษานี้ทำให้มีการวางแผนเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของแมนซ์และซิมส์ตามองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน กับการบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายบริหาร เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีคำถามเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่
4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันหรือไม่
5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ สัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์อยู่ในระดับมาก
3. ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัย มีดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ดังนี้

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 5 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 436 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 210 คน แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

- 2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991, p.33) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ

7 ด้าน ได้แก่ 1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2. การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง 3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์ 7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแนวทางการประกันคุณภาพภายในปีงบประมาณ 2555 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารบุคคล และ 4. ด้านการบริหารทั่วไป

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556

4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามี 7 ด้าน ได้แก่

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยให้นิยามศัพท์เฉพาะ ได้ดังนี้

1. **โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์** หมายถึง โรงเรียนที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 กำหนดไว้ 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม โรงเรียนนนทรี วิทยา โรงเรียนยานนาวาวิทยาคม โรงเรียนวัดสุทธิวราราม และโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย

2. **สถานศึกษา** หมายถึง โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

3. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

4. **ครู** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานการสอนอยู่ใน โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ปีการศึกษา 2556

5. **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นและจงใจให้คนปฏิบัติ ตาม โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ภายในคน โน้มน้ำวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิด แรงจูงใจภายในที่จะทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

6. **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ทำให้ครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz and Sims) มี 7 ด้าน ได้แก่

6.1 **การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรม การบริหารที่ได้ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดง ออกเป็นให้ไปในทิศทางที่เหมาะสมแนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐาน ของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็น ระบบพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้องรวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทาง ปฏิบัติงานด้วย

6.2 **การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง การที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้ บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างใน การเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไปในกระบวนการของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำ ตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก

แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติที่ดี มีระเบียบ วินัย และส่งเสริมให้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

6.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของ โรงเรียน เป็นผู้วิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

6.4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มีศิลปะหรือความสามารถของตนที่กระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ส่งเสริม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดที่สร้างสรรค์ มีความคิดที่ดี มีเจตคติในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเข้าใจถึงปัญหาและมีแนวทางแก้ไขปัญหอย่างมีเหตุผล และสามารถให้บุคลากร ได้นำความคิดและเทคนิคใหม่ๆ มาปฏิบัติ และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี และมีการแสดงออกถึงการที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนด โครงการใหม่ๆ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริม ให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรจัดการบริหารตนเอง พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้ที่มีการคิดปะในการดำเนินหรือดิชมบุคลากรผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่บุคลากร ผู้นำหรือผู้บริหารดำเนินการโดยอำนวยความสะดวก ฟันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หวั่นไหว จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ที่บุคลากรมีความสามารถให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานและใช้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

6.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองและสร้างคณะทำงานและให้คำปรึกษา เพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงานและเปิด โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานในกระบวนการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

6.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การยอมรับให้ความไว้วางใจโดยการมอบหมายกระจายอำนาจ โดยให้บุคลากรทุกคนได้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองและขณะเดียวกันผู้บริหารมีความเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความภาคภูมิใจ ความประทับใจความผูกพันต่อหน่วยงาน

7. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมากในการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตราชนครินทร์ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในงาน 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพดีที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ มีทักษะที่ดี และช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้า

ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนและการควบคุมการใช้งบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน และโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ด้านการบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารองค์กร ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่วางไว้ โดยส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบโดยเน้นความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

2. ทำให้ทราบค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์

3. ทำให้ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนในสหวิทยา
เขตราชนครินทร์ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี