

การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษาได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1”
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร



.....
(ว่าที่ร้อยตรี ดร. ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตมา วรรณศรี)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2559

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก
ว่าที่ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้
คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จและ
สมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.อนุชา กอนพ่วง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ ดร.สุบัน พรเวียง และ
ดร.พระจันทร์ หมั่นบำรุง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือ
เป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่าง
สมบูรณ์

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแต่
บิดา มารดาของผู้ศึกษาค้นคว้า คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความรู้และประสบการณ์อันมีค่า
พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจช่วยเหลือในการจัดทำการศึกษาด้วยตนเองจนเสร็จ
สมบูรณ์ด้วยดี

เสาวภา ภูจิ้น

ชื่อเรื่อง	การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า ที่ปรึกษา	เสาวภา ภูจิน ว่าที่ร้อยตรี ดร.ทวิทรัพย์ เขยฝักแฉ่น
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2558
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำร่วม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้กรอบเนื้อหาของภาวะผู้นำร่วม 4 องค์ประกอบ ของ Kellogg (2007) และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 44 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าเอฟ (F-test) ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า 2.1) ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกประสบการณ์การทำงานในภาพรวม และ
รายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ภาวะผู้นำร่วมของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม และ
รายองค์ประกอบ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน



Title THE STUDY OF THE COLLECTIVE LEADERSHIP OF THE HEADS OF LEARNING STRANDS IN EDUCATIONAL EXPANSION SCHOOLS UNDER KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author Saowapa Phujeen

Advisor Acting Sub Lt.Thaweesub Koeipakvaen, Ph.D.

Academic Paper Independent Study M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2015

Key words Collective Leadership, Heads of Learning Strands, Educational expansion schools



ABSTRACT

The aims of this research were to study the collective leadership of the heads of learning strands in the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 by using the content of the collective leadership by the 4 elements of Kellogg (2007) and to compare the collective leadership of the heads of learning strands in the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1, classified by experience and school's size.

The samples used in the study were the heads of 8 learning strands in the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1, 2015 in 44 schools. The instruments used to gather data were checklist questionnaire of the five-level scale, the statistics used to analyze data were percentage, mean and standard deviation and comparative analysis using (F-test) and Scheffé's method.

The Findings 1) The result of the study of the collective leadership of the heads of learning strands in the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 in overall was at high level discussed by each element found that the most average of the element was the fourth element (Make the change). 2) The result of to compare the collective leadership of the heads of learning strands in

the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 found that 2.1) The collective leadership of the heads of learning strands in the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 classified by working experiences in overall was not significantly different at .05 level. 2.2) The collective leadership of the heads of learning strands in the educational expansion schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1 classified by schools'size and by each element found that the difference was statistically significant at level. 05 but the comparison in each pair by the Scheffé's method was found not to match any difference.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	2
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม.....	21
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	40
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ผลการศึกษาค้นคว้า	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1	50
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1	59
5 บทสรุป	70
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	70
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	85
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	106

สารบัญตาราง

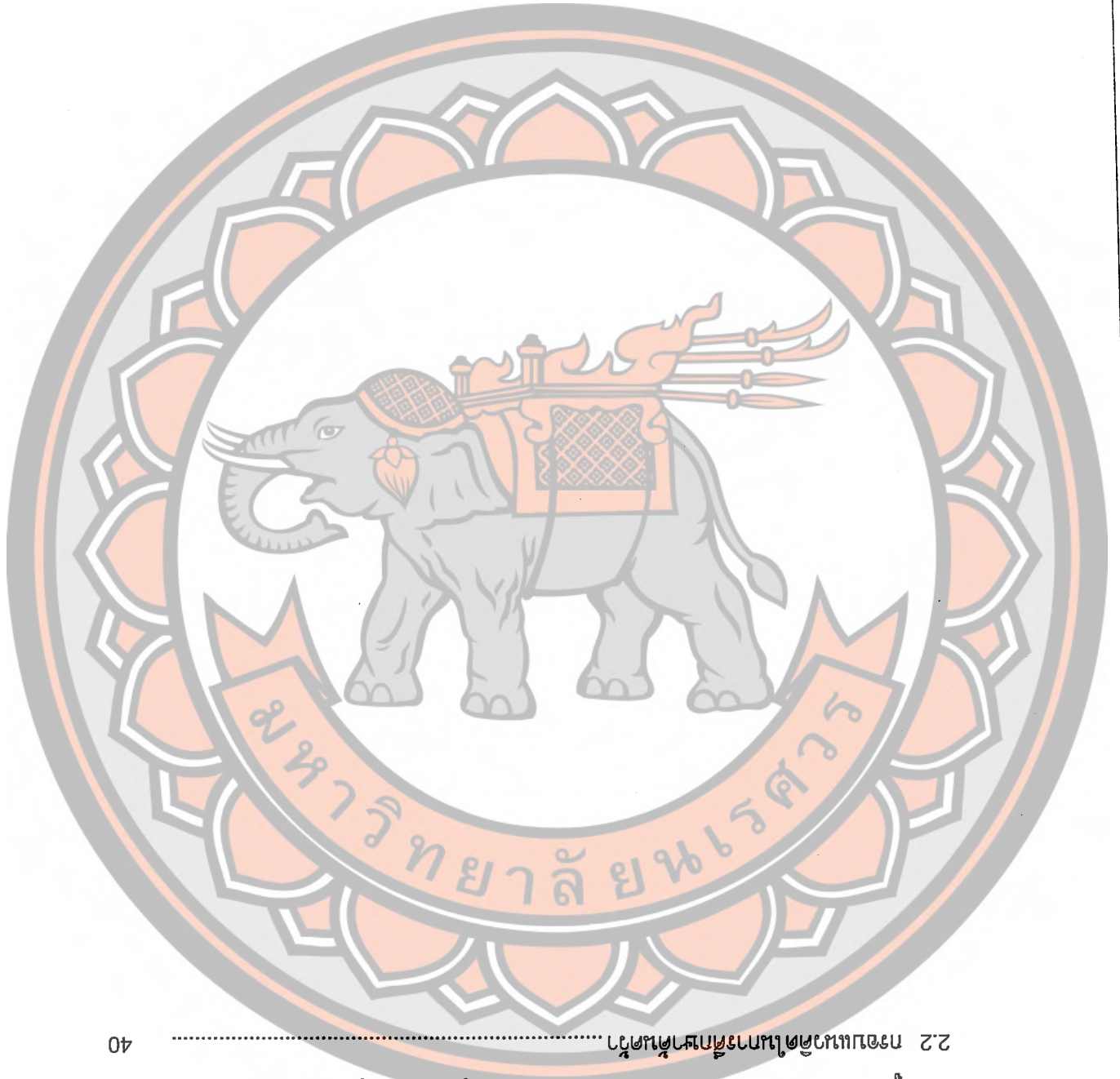
ตาราง	หน้า
2.1 แสดงกรอบแนวคิดภาวะผู้นำร่วม Kellogg.....	25
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
4.1 แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลสถานภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ผู้ตอบ แบบสอบถาม	49
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม จำแนกเป็นรายองค์ประกอบ	50
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) จำแนกเป็นรายข้อ	51
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) จำแนกเป็นรายข้อ	53
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) จำแนกเป็นรายข้อ	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) จำแนกเป็นรายข้อ	57
4.7	แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม	59
4.8	แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม	60
4.9	แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) จำแนกตามขนาดโรงเรียน	62
4.10	แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	66



- 2.1 รูปแบบของกราฟรายนามตามชาย Nine-Nine Style (9, 9 Style) 14
- 2.2 กรอบแบบวงโค้งในการศึกษาตัวหน้า 40

หน้า

ภาพ

สารบัญภาพ

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของไทยจะบรรลุความสำเร็จสมเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของทุกระดับในองค์การการศึกษาทุกแห่ง ที่จะต้องอาศัยองค์ความรู้ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้นำยุคใหม่ไม่เพียงแต่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเท่านั้น หากต้องปรับเปลี่ยนการแสดงพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้นำส่วนใหญ่ที่จะประสบความสำเร็จต้องมีทีมงาน และพฤติกรรมผู้นำที่โดดเด่นสามารถประสาน ดูแลช่วยเหลือในการทำงานได้อย่างกว้างขวาง ปัจจัยที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นกุญแจดอกสำคัญของความสำเร็จ ดังนั้น “พฤติกรรมผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการภายในองค์กรให้บรรลุไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นันทน์ภัส จินานุรักษ์, 2553, น. 1) ทั้งนี้ในการบริหารงานภายในหน่วยงานบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของหน่วยงานเพราะบุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเนื่องจากภายในหน่วยงานหรือองค์กรประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มาปฏิบัติงานรวมกัน ภาวะผู้นำจึงมีส่วนอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะกระตุ้นให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ (วรลักษณ์ วุฒิปราณี, 2555, น. 1) ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความสำคัญในทุกๆ ระดับของสังคม คือ บุคคลที่เป็นผู้นำเพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร เป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม นอกจากนี้ผู้นำยังมีความสำคัญอย่างมากในการที่จะพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ สุกัททา พิณชะแพทย์ (2558) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (Share leadership) ไว้ว่า ปรัชญาการณณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นจากการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงาน และดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ถือว่าเป็นผู้นำอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา เพราะการบริหารงานภายในสถานศึกษานอกจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานฝ่ายต่างๆ ภายในสถานศึกษาแล้วนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ถือเป็น

กลุ่มบุคคลที่จะร่วมขับเคลื่อนการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ที่ต้องอาศัยการสร้างหรือการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มผู้นำอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทในการที่จะช่วยพัฒนางานของสถานศึกษารวมทั้งจะช่วยให้เกิดการแบ่งเบาภาระให้กับผู้บริหารอีกด้วย ทั้งนี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังมีบทบาทใกล้ชิดกับการบริหารจัดการสถานศึกษา และในขณะเดียวกันก็มีบทบาทใกล้ชิดกับการจัดการเรียนรู้และสร้างคุณภาพของผู้เรียนซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยตรงแต่ความสำคัญของการส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมให้กับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่า “หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ถือว่าเป็นผู้นำอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา”

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าในฐานะที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงเล็งเห็นความจำเป็นและความสำคัญของภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 เพื่อผู้ศึกษาจะได้นำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 1 ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้กรอบเนื้อหาของภาวะผู้นำร่วม 4 องค์ประกอบของ Kellogg (2007) ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)
- 1.2 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)
- 1.3 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)
- 1.4 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 49 โรงเรียน จำนวน 392 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2558) ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 44 โรงเรียน จำนวน 352 คน ที่ได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน อ้างถึงใน เอื้อมพร หลินเจริญ, 2554, น.143) จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายตามลำดับ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

- 1) ประสบการณ์ 1-5 ปี
- 2) ประสบการณ์ 6-10 ปี
- 3) ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) ขนาดเล็ก (มีนักเรียน จำนวน 1 - 120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (มีนักเรียน จำนวน 121 - 300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน จำนวน 301 คน ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้กรอบเนื้อหา ภาวะผู้นำร่วม 4 องค์ประกอบ ของ Kellogg (2007) ดังนี้

- 3.2.1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)
- 3.2.2 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)
- 3.2.3 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)
- 3.2.4 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และมีความรับผิดชอบงานในฐานะเป็นหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีวิธีการในการบริหารจัดการของตนเองให้มีอำนาจหรืออิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเกิดขึ้นจากการนำเอาความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะสร้างสรรค์งานร่วมกัน ปรีกษาหารือ และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในองค์กรร่วมกัน โดยการผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดหมายร่วม มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้งานภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยใช้กรอบเนื้อหาภาวะผู้นำร่วม 4 องค์ประกอบ ของ Kellogg (2007) ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อประชุม ปรึกษาหารือ ร่วมกันในการทำงาน และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ เป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆ รวมทั้ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานซึ่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละคน อาจมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน มีการสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับ ปัญหาในสถานศึกษา และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นสำคัญ โดยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำ ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีการใช้ภาวะผู้นำร่วมช่วยในการขับเคลื่อน องค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนที่ยั่งยืน

2.2 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) หมายถึง การค้นหาข้อดีและคุณลักษณะเด่น รวมทั้งพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ มีการเคารพและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล กำหนด วิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร มีการกำหนด ข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน สร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกัน โดยยึดถือความรับผิดชอบของแต่ละคน สร้างความเสมอภาคให้ ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน เกิดการทำงานเป็นทีมของกลุ่มผู้นำร่วมกัน สร้างความคุ้นเคย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับสมาชิกที่เข้ามาใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ สร้างความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมผู้นำให้ เกิดขึ้นในองค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงานที่ท้าทาย รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่ยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้นำต้องรู้จัก เข้าใจตนเอง ตระหนัก ในคุณค่าแห่งตน และมีการพัฒนาขีดความสามารถด้านผู้นำของตนเอง มีความภาคภูมิใจ ในตนเอง รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมผู้นำคนอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และวางแผนการ ทำงานอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำของตนในการปฏิบัติงานที่สามารถ ตอบสนองต่อเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พร้อมกับส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพความเป็นผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ในสถานศึกษา

โดยการถ่ายทอดความรู้ใหม่และประสบการณ์จากการทำงาน ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิก มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งเป็นการพัฒนาและส่งเสริมการเป็นผู้นำให้แก่ตนเองและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ รวมทั้งมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนา ศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการพัฒนา ภาวะผู้นำของตนเอง และแสดงศักยภาพที่มีในตัวบุคคลออกมาอย่างเต็มความสามารถ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) หมายถึง การกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้ จากนั้นร่วมมือกันในการคิดวางแผนปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และ เป้าหมายองค์กรที่สอดคล้องกันรวมทั้งดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อการขับเคลื่อน องค์กรไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ ใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้คนอื่นๆ อย่างเต็มขีดความสามารถ มีการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จของสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา รู้สึกได้ว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ใช้ความเป็นผู้นำร่วมในการสร้าง ความร่วมมือจากหน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิด การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ให้รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระ การเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รวมทั้งประสานงาน กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอน และวัดผล ประเมินผลตามหลักสูตร ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ของสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1” ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม
 - 2.1 ความเป็นมาของภาวะผู้นำร่วม
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำร่วม
 - 2.3 หลักการของภาวะผู้นำร่วม
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วม
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ไว้หลายความหมาย ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2553, น. 4-8) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (interpersonal influence)

ภารตี อนันต์นาวิ (2551, น. 77) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปรีดา ศรีจินดา (2556, น. 11) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารและความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมทำตามความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มนัสชัย พรหมสวัสดิ์ (2555, น. 11-12) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของการบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลขององค์กร ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม บริบทสถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น องค์กรประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการเพิ่มขีดความสามารถของสมาชิกกลุ่มในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

มนูญ พรหมรักษา (2554, น.11) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจหรือจูงใจ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการต่างๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ

กรกช วัฒนวิริยะ (2550, น. 12) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น โดยการแสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะการกระตุ้นให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ในการดำเนินการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 37 อ้างถึงใน มนทิชา ชัยประเสริฐ, 2556, น. 11) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่ชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสำคัญที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ (2551, น. 5 อ้างถึงใน รุ่งดารา กลั่นเรือง, 2555, น. 7) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพล ทำให้ผู้อื่นทำงานให้โดยถึงซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย

ใกล้รุ่ง สุขวิญญาณ (2552, น.12) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำคือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐมานันท์ เรือนดาหลวง (2551, น. 22) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาในรูปแบบของกระบวนการของการมีอิทธิพลโน้มน้าว กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ชฎาภรณ์ จรรยางาม (2556, น. 15) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่และมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นหัวหน้างาน ก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยใช้วิธีการชักจูงให้บุคคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามปฏิบัติร่วมกันโดยกระบวนการ การสื่อความหมาย เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและเป็นพฤติกรรมการแสดงของบุคคลในเรื่องที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะและความรู้ ความคิดที่กลายเป็นการกระทำที่สังเกตและเห็นได้ เป็นกระบวนการใช้อำนาจอิทธิพลในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำที่มีผู้ให้ไว้หลายความหมาย สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และมีความรับผิดชอบงานในฐานะเป็นหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีวิธีการในการบริหารจัดการของตนเองให้มีอำนาจหรืออิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่ง

ที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา (จอมพงษ์ มงคลานิช, 2555, น. 199) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะตัวที่มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำในยุคนี้ได้แก่พระเจ้าโนเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

The Tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการสามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

Stephen R. Covey (1989, อ้างถึงใน ปุณณนุช ภัทรมล, 2558, น. 25-26) ผู้ค้นพบทฤษฎี 7 habits ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่รวบรวมจากงานวิจัยของผู้ที่ประสบผลสำเร็จอย่างหลากหลาย สรุปเป็นอุปนิสัยของผู้ที่มีประสิทธิผลสูง 7 ประการ คือ อุปนิสัยที่ 1 คิดเชิงรุก (Be Proactive) อุปนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (Begin With The End

In Mind) อุปนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อน (Put First Things First) อุปนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะชนะ (Think Win-Win) อุปนิสัยที่ 5 เข้าใจผู้อื่นก่อนแล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา (Seek First to Understand, Then To Be Understood) อุปนิสัยที่ 6 ผนึกพลังประสานความต่าง (Synergize) อุปนิสัยที่ 7 ลับเลื่อยให้คม อยู่เสมอ (Sharpen the Saw) ใน 3 อุปนิสัยแรกจะเป็นการชนะใจตนเอง เป็นการเริ่มจากตนเอง คือ เปลี่ยนจากคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นไปเป็นคนที่พึ่งพาตนเองหรือ "ชนะใจตนเอง" เมื่อพึ่งพาตนเองได้ ถือว่ามีพื้นฐานสำหรับการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ก็จะสามารถก้าวไปสู่การ "ชนะใจผู้อื่น" ด้วยการทำงานเป็นทีมและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในอีก 3 อุปนิสัยต่อมาจะก้าวสู่การชนะใจผู้อื่น ส่วนอุปนิสัยที่ 7 จะเป็นการหล่อหลอมให้อุปนิสัยที่ 1 ถึง 6 ยังคงความสมดุลอยู่ต่อไป

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

Kurt Lewin's Studies เคอร์ท เลวิน แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตตานิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้นผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบแน่ชัดการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม หากกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงงานก็จะสำเร็จลุล่วงได้

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Likert's Michigan Studies เลนลิส ไลเคิร์ต และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ไลเคิร์ตและกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมายโดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Exploitive-Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เชือดมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชียบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

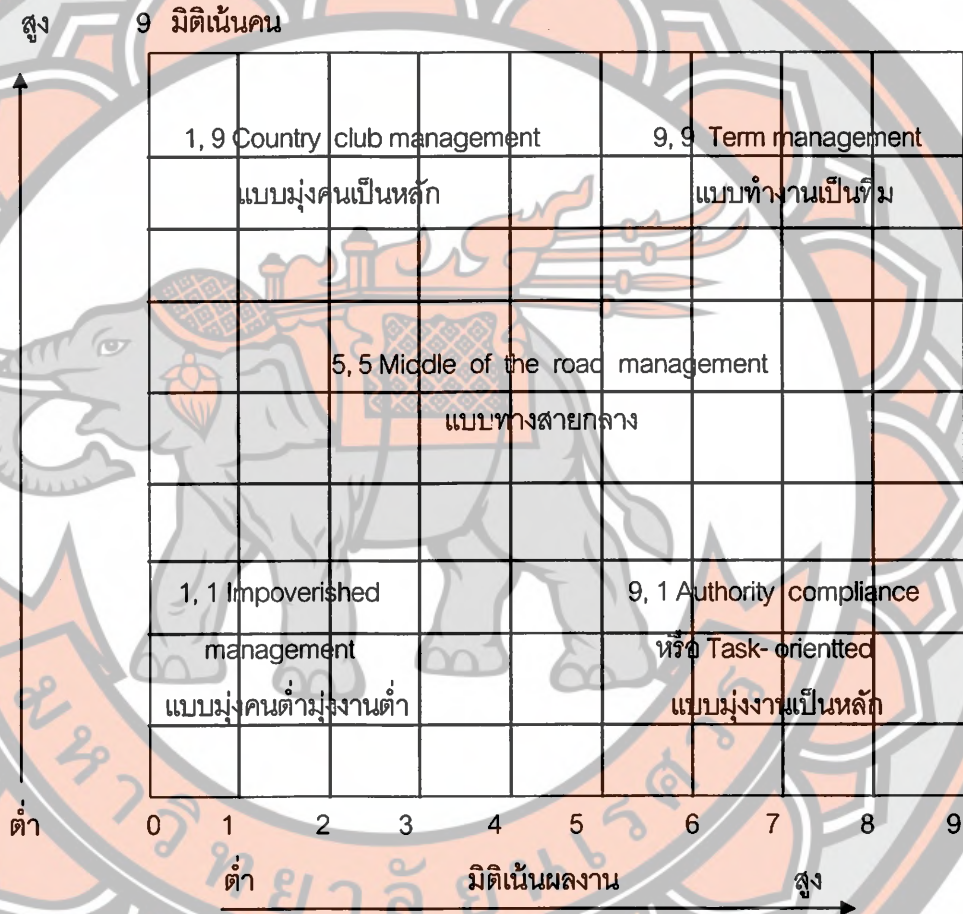
3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative-Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ไลเคิร์ต พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วยซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

Blake and Mouton's managerial Grid เบคและมูตัน กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วยเรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style

(9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ดังรูป



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine-Nine Style (9, 9 Style)

ที่มา: Blake and McCauley (1991, อ้างถึงใน จอมพงษ์ มงคลนิตย, 2555, น. 200)

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผน

กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่นำอยู่ไม่สร้างความคิดค้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับกลางใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบโดยเน้นขวัญกำลังใจความพึงพอใจหลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างความสมดุลระหว่างความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้นอำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่

ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

McGregor's: Theory X and Theory Y ดักลาส แม็กเกรเกอร์ เป็นนักจิตสังคมนิยมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแม็กเกรเกอร์มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมาย และได้กำเนิดทฤษฎีที่แตกต่างกันดังนี้

Theory X พื้นฐานของคนคือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง ผู้นำจึงควรส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนา

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

วิลเลียม เจ เรดดิน ให้ความสำคัญกับมิติประสิทธิผลประกอบกับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรดดินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

1. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีกงาน Separated Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ

2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว Dedicated Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ Related Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุกๆ เรื่อง Integrated Executive คือต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพก็ดีด้วย

เรตติน กล่าวว่ องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุด้านการณมี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรตตินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยีองค์การและคนดงนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

Theory Z Organization วิลเลียม อูชิ เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัวควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนปฏิบัติการ (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการประสานและอยู่ร่วมกัน

Life-Cycle Theories Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิตโดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตตินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมทั้งด้านการทำงานและความมั่นใจอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้าง เมื่อผู้ตามขาดความ สามารถในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรงอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ

จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดีเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานและความมั่นใจอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูงซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler ฟิวด์เลอร์ กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้อำนาจยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ทำงานใดต้องใช้ความคิด การวางแผนผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของฟิวด์เลอร์ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์(Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วน

สัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิมเบิร์นส์เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูปเบิร์นส์สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตามตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกลนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ.1985 แบลสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งแบลสส์พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบลสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท

โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมายแยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานและทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งตามระยะพัฒนาการได้เป็น 4 ระยะ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดยแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้มีหลักการและความเชื่อแตกต่างกันออกไป และได้รับการพัฒนาเรื่อยมาจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งในปัจจุบันแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้ได้รับการทบทวนและมีการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้นทำให้เห็นวิวัฒนาการของแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ชัดเจนขึ้นและมีความต่อเนื่อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม

1. ความเป็นมาของภาวะผู้นำร่วม

ในยุคปัจจุบันนักวิจัยและผู้รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบายทางการศึกษาส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องตรงกันว่าแนวคิดเดิมที่เชื่อว่าผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้ที่เก่งกล้าสามารถโดดเด่นเหนือคนอื่นอยู่คนเดียวหรือที่เรียกว่า Heroic Leader นั้นกลายเป็นแนวคิดที่ล้าสมัยทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ภราดร เขมะกนก และสุชาติ นันทะไชย, 2556, น. 16) การนำรวมหมู่ (Collective Leadership) คำนี้เดิมนิยมใช้ในขบวนการสังคมนิยม หมายถึง การนำโดยคณะบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนของสมาชิกทั้งหมดเพื่อใช้ปัญญารวมหมู่ให้ดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของทุกคน เช่น ในพรรคคอมมิวนิสต์มักจะถูกกำหนดนโยบายและบริหารโดยกรมการเมือง (POLITBUREAU) ซึ่งเป็นผู้นำระดับสูงเพียงไม่กี่คนถัดมาก็มีคณะกรรมการกลางพรรค ซึ่งมีผู้นำระดับสูงและสูงรองลงมาจำนวนหนึ่ง มีสภาหรือสมาชิกตัวแทนจากภูมิภาคและสาขาหน่วยต่างๆ

ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนทั่วทั้งประเทศในทางทฤษฎีถือว่าการนำรวมหมู่เป็นส่วนหนึ่งของระบบประชาธิปไตยของประชาชนในประเทศสังคมนิยมที่มีการรับฟังเสียงจากประชาชนข้างล่างสะท้อนขึ้นมาตามลำดับและหมู่คณะผู้นำวางนโยบายตัดสินใจร่วมกันแต่ในทางปฏิบัติพรรคคอมมิวนิสต์ประเทศต่างๆ โดยเฉพาะที่ได้มีอำนาจเป็นรัฐบาลแล้วบางครั้งเลขาธิการพรรคคอมมิวนิสต์และคนสนิทของเขา มักมีอำนาจในการนำมากกว่าที่จะเป็นการนำแบบรวมหมู่แบบรับฟังเสียงสะท้อนจากคนข้างล่างอย่างเป็นประชาธิปไตยจริงๆ Collective Leadership ได้ถูกนำมาใช้ในความหมายใหม่โดยเฉพาะในงานพัฒนาองค์กรและงานพัฒนาชุมชนในหลายประเทศที่สมาชิกเน้นเรื่องการนำอย่างเป็นประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากกว่าการนำโดยคนๆเดียวบางครั้งใช้คำว่า Share Leadership หรือใช้คำอื่นๆ เช่น Co-Management, Team Synergy, Group Mind, Co-Intelligence (ผู้นำแบบผู้ให้บริการคนอื่นก่อน (SERVANT LEADERSHIP) และการนำรวมหมู่ (COLLECTIVE LEADERSHIP, 2553)

Kellogg (2007, p. 3) ได้กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของชุมชนเคลล็อกก์ด้วย Collective Leadership ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มผู้นำโดยการแบ่งปันวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีการระดมความคิดของกลุ่มผู้นำเพื่อการสร้างความรู้สำหรับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน และมีการขยายมุมมองความคิดของผู้นำในกลุ่มจากเพียงแค่ “ฉัน” ให้กลายเป็น “พวกเรา” ภาวะผู้นำร่วมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะของความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรชุมชนเป็นการทำงานเป็นทีมไม่ใช่การทำงานเพียงลำพังคนเดียว โดยความหลากหลายทั้งทางด้านวัฒนธรรมและเทคโนโลยีของชุมชนจะช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีร่วมกัน ภาวะผู้นำร่วมเป็นรากฐานที่สำคัญของภาวะผู้นำเคลล็อกก์สำหรับการเปลี่ยนแปลงชุมชน (Kellogg Leadership for Community Change: KLCC) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี 2001 โดยมูลนิธิ ดับเบิลยู.เค.เคลล็อกก์ (W.K. Kellogg Foundation) ภาวะผู้นำเคลล็อกก์หรือเรียกว่า ภาวะผู้นำร่วม เป็นลักษณะของกลุ่มผู้นำที่มีแรงจูงใจเดียวกัน เริ่มต้นด้วยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเคารพนับถืออย่างจริงจัง แล้วนำไปสู่การจัดโครงสร้างองค์กรชุมชนร่วมกัน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน การที่กลุ่มผู้นำได้ร่วมแบ่งปันภูมิความรู้ให้กันและกันนั้นเป็นการระดมความคิดสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่ม กระบวนการภาวะผู้นำร่วมเป็นการนำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรชุมชนที่มีความหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ ซึ่งผู้นำหรือสมาชิกในกลุ่มมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการทำงาน ในส่วนของกระบวนการนั้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่สุด อีกทั้งการสร้าง ความตระหนักถึงความท้าทายของการดำเนินการพัฒนาเพื่อชุมชนของเรา ซึ่งจะทำให้เกิดการ

สร้างสรรค์วิธีการแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ ภาวะผู้นำประเภทนี้จะมีความผูกพันกับกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในและภายนอกชุมชนทำให้สมาชิกสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายในชุมชนแห่งนี้ได้อย่างมีความสุข ผู้นำจำเป็นต้องมีการสำรวจสภาพแวดล้อมขององค์กรชุมชน และทำความเข้าใจภูมิหลังประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมของชุมชน รวมถึงด้านการเมืองของชุมชน ภาวะผู้นำรูปแบบนี้จะมีความเต็มใจอย่างยิ่งในการช่วยผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในกลุ่มผู้ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกันนอกจากนี้ยังเกิดการพัฒนาของกลุ่มองค์กรและศักยภาพของบุคคลไปพร้อมกันด้วยการสร้างภาวะผู้นำร่วมจะมีลักษณะเป็นวงจรกระบวนการไม่ได้เกิดขึ้นและจบลงในครั้งเดียว แต่จะเกิดขึ้นเป็นวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนอย่างยั่งยืนเกิดความเจริญงอกงามมีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในตัวบุคคลและในกลุ่มแนวทางการเปลี่ยนแปลงชุมชนของภาวะผู้นำมูลนิธิระดับ.ยู.เค.ชุมชนเคลดลอคก์ นี้เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมภาวะผู้นำร่วมสำหรับการเปลี่ยนแปลงชุมชนและองค์กร

2. ความหมายของภาวะผู้นำร่วม

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำร่วม ไว้ดังนี้

มณี ภาณุวัฒน์สุข (2546, น. 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแบ่งปันข้อมูล การปรับเปลี่ยนงาน การร่วมกันปรึกษาหารือ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในองค์กร

รัตกัณฑ์ ฤทธิเจริญ (2553, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ บุคลากรทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถและการตัดสินใจของกันและกัน ตลอดจนมีโอกาสผลักดันกันเป็นผู้นำ และผู้ตามตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม

ภราดร เขมะกนก, และสุชาติ นันทะไชย (2556, น. 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะการทำงานของทีมที่มีการปรับเปลี่ยนผู้นำโดยขึ้นกับบริบทของงาน ซึ่งเป็นการทำงานแบบทีมที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ยอมรับนับถือด้วยความสามารถที่แท้จริงอันจะส่งผลให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2558) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (Share leadership) ไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วมในทีมงานเนื่องจากการทำงานเป็นทีม เกิดขึ้นจากการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น

แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงาน และดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม การให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล การให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม เป็นต้น

Kellogg (2007) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม ไว้ว่า ภาวะผู้นำร่วม เป็นลักษณะของกลุ่มผู้นำที่มีแรงจูงใจเดียวกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเคารพนับถืออย่างจริงจังแล้วนำไปสู่การจัดโครงสร้างองค์กรหรือชุมชนร่วมกัน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ใช้กระบวนการนำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรชุมชนที่มีความหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยเกิดขึ้นจากการนำเอาความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะสร้างสรรค์งานร่วมกัน ปรีกษาหารือ และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในองค์กรร่วมกัน โดยการผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดหมายร่วม มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้งานภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. หลักการของภาวะผู้นำร่วม

Kellogg (2007) ได้กล่าวถึง หลักการพื้นฐานภาวะผู้นำร่วมของชุมชนเคลสิกก็ 3 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำร่วมเป็นความสัมพันธ์ โดยผู้นำอาจเป็นเพียงสมาชิกของชุมชนหรือองค์กรในบางสถานการณ์ และสมาชิกสามารถเป็นผู้นำของกลุ่มในบางสถานการณ์ได้เช่นกัน
2. ภาวะผู้นำร่วมเป็นการแปรเปลี่ยนสภาพได้โดยเมื่อเกิดสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ กระบวนการ หรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วให้ผู้นำทำการแบ่งปันหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ในกลุ่มตามความเหมาะสมของสถานการณ์
3. ภาวะผู้นำร่วมเป็นการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำร่วมเริ่มต้นจากความเชื่อไว้วางใจ และความมุ่งมั่น แล้วนำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดความยุติธรรมในสังคม

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วม

Kellogg (2007) ได้เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำร่วม ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน และ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1

แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของ Kellogg (W.K.Kellogg Foundation, 2007, p. 7)

	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4
	การสร้าง ความไว้วางใจ (Build Trust)	การร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย และแผน ยุทธศาสตร์ (Co-Construct Purpose and Strategic Plan)	การร่วมกัน ดำเนินกิจกรรม (Act Together)	การพัฒนา ที่ยั่งยืน (Deepen, Sustain, Make Work a Way of Life)
4 ขั้นตอน (Four Stages)				
1. องค์ประกอบ ที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)	1.1 รู้จักองค์กร ของตน (Be grounded in your place)	1.2 เรียนรู้ จากองค์กร ชุมชน (Learn from Community)	1.3 สร้าง พันธมิตร (Make Allies)	1.4 งานเป็น ส่วนหนึ่งของ โครงสร้างองค์กร (Work Becomes part of the Community Fabric)
2. องค์ประกอบ ที่ 2 สร้างทีมงาน ที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	2.1 รู้จักผู้อื่น (Know the Others)	2.2 สร้าง จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Create Shared Purpose)	2.3 ร่วม ปฏิบัติงาน (Collective Action)	2.4 ส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของ สมาชิกใหม่ (Include new partners)
3. องค์ประกอบ ที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)	3.1 รู้จักและเห็น คุณค่าตนเอง (Know your own story and values)	3.2 รู้ความ ปรารถนา ของตน (Name your passion)	3.3 เสริมสร้าง ความสามารถ ของตน (Contribute your gifts)	3.4 ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้อื่น (Help develop others)
4. องค์ประกอบ ที่ 4 สร้างการ เปลี่ยนแปลง (Make the change)	4.1 กำหนด ขอบเขตภาระงาน (Define the work)	4.2 จัดทำแผนการ ดำเนินงาน (Make a plan)	4.3 ดำเนินการ ตามแผน (Implement the plan)	4.4 การทำงานที่ ยั่งยืน (Sustain the work)

1. องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) เข้าใจเกี่ยวกับองค์กร สถานที่ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ภายในชุมชนหรือองค์กรของตน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความไว้วางใจ (Build Trust) โดยผู้นำต้องรู้จักองค์กรของตน (Be grounded in your place) คือ เรียนรู้เรื่องราวภายในองค์กรซึ่งย่อมมีความแตกต่างและหลากหลาย มีการรวมกลุ่มกันระหว่างสมาชิกที่เป็นผู้นำในองค์กรซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้นำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มผู้นำ สมาชิกภายในกลุ่มควรสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในการทำงาน รวมทั้งมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจและการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

ขั้นตอนที่ 2 การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ (Co-Construct Purpose and Strategic Plan) โดยผู้นำต้องเรียนรู้จากองค์กรของตน (Learn from Community) คือ เข้าใจความหมายและความแตกต่างที่มีในขององค์กร ร่วมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมสนทนากับปัญหาในองค์กร เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และแนวทางปรับปรุงงานทำให้เกิดการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกกลุ่มรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการให้กำลังใจสมาชิกในกลุ่ม เพราะเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมก็คือความสำเร็จขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การร่วมกันดำเนินกิจกรรม (Act Together) โดยผู้นำจะต้องสร้างพันธมิตร (Make Allies) คือ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การแบ่งปันความรักซึ่งกันและกันภายในองค์กร สร้างประสบการณ์ทำงานด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้กับองค์กร สมาชิกทุกคนภายในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ค้นหาแนวทางร่วมกันเพื่อก้าวสู่เป้าหมายทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่นเน้นสร้างความมั่นใจในการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกอยากติดต่อสื่อสารกับคนอื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาที่ยั่งยืน (Deepen, Sustain, Make Work a Way of Life) โดยผู้นำต้องทำให้งานเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กร (Work Becomes part of the Community Fabric) คือ สร้างเครือข่ายและให้การต้อนรับสมาชิกที่เข้ามาใหม่เพื่อขยายขอบเขต

ของการทำงานโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม และการให้ความไว้วางใจแก่สมาชิกในการร่วมรับผิดชอบงานขององค์กรเพื่อเป็นการสร้างผู้นำเล็กๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรโดยเริ่มจากกลุ่มผู้นำเพียงส่วนหนึ่งและขยายเป็นเครือข่ายผู้นำครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) คือ การรวมกลุ่มกันระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงาน และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ เป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นๆ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานซึ่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละคนอาจมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน มีการสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในสถานศึกษา และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นสำคัญ โดยให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ มีการใช้ภาวะผู้นำร่วมช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. องค์กรประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) ต้องก้าวข้ามอุปสรรคเพื่อค้นหาความเป็นผู้นำแบบองค์รวมในตัวบุคคล

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความไว้วางใจ (Build Trust) โดยผู้นำต้องรู้จักผู้อื่น (Know the Others) คือ ค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่นของสมาชิก ยอมรับการทำงานร่วมกัน และเคารพความแตกต่างของกันและกัน ค้นหาพรสวรรค์ จุดแข็งของสมาชิกภายในกลุ่ม สนับสนุน ส่งเสริมให้สมาชิกแสดงศักยภาพในการทำงานกระตุ้นให้เกิดความภูมิใจในตนเองเพื่อสร้างความเป็นผู้นำร่วมในตัวบุคคลโดยการให้ความเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างภาวะผู้นำร่วม เป็นพลังที่จะทำให้ทุกคนแสดงพรสวรรค์หรือความสามารถพิเศษออกมา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน การเปิดเผยพฤติกรรม ประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล สร้างความเชื่อถือให้บุคคลอื่นยอมรับ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีก่อนที่จะเริ่มทำงานกลุ่มร่วมกัน มีการทำงานเป็นกระบวนการ มีข้อตกลงในการทำงานร่วมกันของกลุ่ม สมาชิกทุกคนได้ตัดสินใจร่วมกัน และมีการตรวจสอบการทำงานจากบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ (Co-Construct Purpose and Strategic Plan) โดยผู้นำต้องกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันและร่วมกันถ่ายทอดเป้าหมาย (Create Shared Purpose) คือ ร่วมกันสร้าง และถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อทำให้สมาชิกเกิด

ความผูกพันและช่วยเหลือกันแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยสมาชิก มีการสื่อสารซึ่งกันและกัน ทำข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน เน้นวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายของกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จ มีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีการทำงานตามขั้นตอนเพื่อจะขับเคลื่อนงานไปในทิศทางที่กำหนดไว้ สร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างภาวะผู้นำร่วม ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มแสดงความสามารถพิเศษและพรสวรรค์ของตนเองออกมา เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปยังเป้าหมาย และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การร่วมกันดำเนินกิจกรรม (Act Together) โดยผู้นำต้องร่วมปฏิบัติงาน (Collective Action) คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งของการเป็นผู้นำแบบองค์รวม โดยทำหน้าที่ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของงานโดยยึดถือความรับผิดชอบของแต่ละคนเป็นหลักการสร้างจุดแข็งภาวะผู้นำร่วม โดยการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้แต่ละคนมีความรับผิดชอบในงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกัน และให้ทุกคนตัดสินใจร่วมกัน การรู้จักความสามารถพิเศษที่มีอยู่ของแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนได้ใช้ความสามารถพิเศษของตนเองอย่างมีคุณค่า ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ร่วมประชุมเพื่อสร้างกลยุทธ์ขององค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้น ร่วมสร้างกิจกรรมในการทำงาน มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จโดยสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน และสามารถทำงานกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้ สร้างสรรค์งานให้เกิดความเข้มแข็ง ด้วยการใช้ออกตกลงร่วมกันในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จบนความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด สมาชิกทุกคนสามารถดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาที่ยั่งยืน (Deepen, Sustain, Make Work a Way of Life) โดยผู้นำต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกใหม่ (Include new partners) คือ การสร้างสรรค์กระบวนการและโครงสร้างเพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในการทำงานผลานความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเกิดการดำเนินงานเป็นทีมของกลุ่มผู้นำร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิกใหม่และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน มีการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นวิธีการให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน ภาวะผู้นำร่วมเป็นการวางกรอบการทำงานเพื่อให้บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน และสิ่งสำคัญคือการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ภาวะผู้นำร่วมจึงเป็นกระบวนการที่จะสร้างความไว้วางใจและ

จุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกัน และเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่ท้าทาย รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

สรุปได้ว่า สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) คือ การค้นหาข้อดีและคุณลักษณะเด่น รวมทั้งพรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการเคารพและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล กำหนดวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร มีการกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน สร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันโดยยึดถือความรับผิดชอบของแต่ละคน สร้างความเสมอภาคให้ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน เกิดการทำงานเป็นทีมของกลุ่มผู้นำร่วมกัน สร้างความคุ้นเคย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับสมาชิกที่เข้ามาใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความเชื่อถือความไว้วางใจ สร้างความเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร เกิดความร่วมมือในการทำงาน ที่ท้าทายรวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน

3. องค์กรประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) กระตุ้นเพื่อให้บุคคลได้นำความรู้ความสามารถที่มีออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความไว้วางใจ (Build Trust) โดยผู้นำต้องรู้จักและเห็นคุณค่าตนเอง (Know your own story and values) คือ ค้นพบและตระหนักในคุณค่าแห่งตนหรือมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยใช้เวลาในการที่จะเรียนรู้ว่าเราเป็นใคร และมีงานอะไรที่เราควรมุ่งมั่นทำ เพื่อเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการเป็นผู้นำ และเป็นพื้นฐานแห่งความร่วมมือที่นำไปสู่ความสำเร็จโดยพิจารณาจากการประเมินคุณค่าตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีคุณค่าของตนเองรวมทั้งการสามารถยอมรับการเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง และความนับถือในตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ (Co-Construct Purpose and Strategic Plan) โดยผู้นำต้องรู้ความปรารถนาของตน (Name your passion) คือให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยจัดรูปแบบและระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งควรรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เราจะต้องทำ ควรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างไร มีการวางแผนงานของตนเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การร่วมกันดำเนินกิจกรรม (Act Together) โดยผู้นำต้องเสริมสร้างความสามารถของตน (Contribute your gifts) คือ เสริมสร้างขีดความสามารถสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรพร้อมกับให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำร่วม

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาที่ยั่งยืน (Deepen, Sustain, Make Work a Way of Life) โดยผู้นำต้องช่วยเหลือและพัฒนาผู้อื่น (Help develop others) คือ เสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำร่วมขององค์กร โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น

สรุปได้ว่า พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop individual) คือ การสร้างความไว้วางใจให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้นำต้องรู้จัก เข้าใจตนเองตระหนักในคุณค่าแห่งตน และมีการพัฒนาขีดความสามารถด้านผู้นำของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมผู้นำคนอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำของตนในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ในสถานศึกษาโดยการถ่ายทอดความรู้ใหม่และประสบการณ์จากการทำงาน ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งเป็นการพัฒนาและส่งเสริมการเป็นผู้นำให้แก่ตนเองและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ รวมทั้งมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง และแสดงศักยภาพที่มีในตัวบุคคลออกมาอย่างเต็มความสามารถ

4. องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ต้องค้นหาความสามารถในตัวบุคคลเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความไว้วางใจ (Build Trust) โดยผู้นำต้องมีการกำหนดขอบเขตภาระงาน (Define the work) คือ กำหนดจุดมุ่งหมาย ขอบเขตและสำรวจปัญหาสิ่งที่จะต้องพัฒนาขององค์กร โดยสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้เหมาะสมให้ตรงความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล มีการรวบรวมข้อมูลการทำงานขององค์กร ที่เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจะสร้างการเปลี่ยนแปลงภายใน

องค์กร การทำงานที่จะพัฒนาองค์กร การพัฒนาโครงการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร มีการวางแผน การประเมินการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 การร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ (Co-Construct Purpose and Strategic Plan) โดยผู้นำต้องร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงาน (Make a plan) คือ สร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นำโดยร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพิจารณาถึงแนวปฏิบัติที่ดี และร่วมจัดทำแผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้นำได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เน้นการปฏิบัติงานขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจ ในการกำหนดนโยบาย แสดงบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การร่วมกันดำเนินกิจกรรม (Act Together) โดยเริ่มจากการที่ผู้นำต้องร่วมกันดำเนินการตามแผน (Implement the plan) คือ ใช้ภาวะผู้นำร่วมในการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการที่ได้ร่วมกันจัดทำไว้เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร โดยการกระตุ้นและผลักดันให้ผู้นำได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ และนำผลการดำเนินงานเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาที่ยั่งยืน (Deepen, Sustain, Make Work a Way of Life) โดยผู้นำต้องร่วมกันพัฒนางานให้ยั่งยืน (Sustain the work) คือ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จนเกิดเครือข่ายขององค์กรที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความยั่งยืนตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีการประเมินผลกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนภาวะผู้นำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวางแผนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า สร้างความเปลี่ยนแปลง (Make the change) คือ การกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากนั้นร่วมมือกันในการคิดวางแผนปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กรที่สอดคล้องกันรวมทั้งดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ ใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ อย่างเต็มขีดความสามารถ มีการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา รู้สึกได้ว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาใช้ความเป็นผู้นำร่วมในการสร้างความร่วมมือ

จากหน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดีเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้

ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล จึงต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมองและพหุปัญญาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์
3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551)

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ให้รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ รวมทั้งประสานงาน กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอน และวัดผลประเมินผลตามหลักสูตร ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน

เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครอบคลุมชัดเจน ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากโรงเรียนอื่นๆ สรุปได้ดังต่อไปนี้

โรงเรียนศรีวังคีศวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดขอบข่ายภาระงาน บทบาทและหน้าที่ที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องปฏิบัติ มีขอบข่ายดังนี้ (โรงเรียนศรีวังคีศวิทยา, 2555)

1. กำหนดแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครูภายในกลุ่มสาระโดยจัดทำเป็นปฏิทินปฏิบัติงานเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน รายภาคหรือรายปีการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา
2. สรรวจหนังสือแบบเรียน หนังสืออ่านประกอบ ปรับปรุงอุปกรณ์การเรียนการสอน วิธีการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สำคัญสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นๆ
3. ดูแลและควบคุมการเรียนการสอนในกลุ่มสาระที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้และหลักสูตรสถานศึกษา
4. จัดครูภายในกลุ่มสาระเข้าสอนแทนในกรณีครูประจำสาระภายในกลุ่มไม่สามารถดำเนินการเรียนการสอนได้
5. จัดประชุมครูภายในกลุ่มสาระอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรับฟัง ให้คำเสนอแนะในการปรึกษาหรือช่วยแก้ไขปัญหาทางวิชาการ
6. จัดทำข้อสอบวัดผลระหว่างภาคเรียนหรือปลายภาคเรียนให้เป็นไปตามระเบียบการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา
7. ประเมินผลการเรียนการสอนภายในกลุ่มสาระ สรุปรายงานการปฏิบัติงานและนำเสนอข้อคิดเห็นของครูภายในกลุ่มสาระต่อผู้อำนวยการ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

8. จัดนิทรรศการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร โครงการประจำกลุ่มสาระ เพื่อช่วยให้นักเรียน เกิดทักษะประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในเนื้อหากลุ่มสาระเพิ่มขึ้น

9. ส่งเสริมครูภายในกลุ่มสาระให้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

10. ควบคุมดูแลการวัดและประเมินผลให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผล จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนรายสักระนั้นๆ และรวบรวมสถิติผลการสอบของนักเรียนไว้เป็น หลักฐาน

11. ประเมินผลงานของรายสาระการเรียนรู้ในกลุ่มสาระ สรุปรายงานการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อคิดเห็นของครูในกลุ่มสาระให้ผู้อำนวยการทราบ

12. ตรวจ วิเคราะห์ เสนอแนะ ข้อสอบ ของครูในกลุ่มสาระให้ตรงกับตัวชี้วัดหรือ ผลการเรียนรู้

13. รักษาคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของกลุ่มสาระ

14. เรียกตรวจ ปพ.5 และรวบรวมส่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ ภาคเรียนละ 3 ครั้ง

15. รับผิดชอบในการจัดทำข้อสอบ การวัดและประเมินผล และแบบรายงานต่างๆ

16. รวบรวมและจัดทำแผนประเมินผลรายสาระส่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการหลังสิ้นสุด ภาคเรียน

17. พิจารณาความดีความชอบและเก็บข้อมูลครูในกลุ่มสาระ

18. พัฒนางานวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความก้าวหน้า เหมาะสม และสอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

19. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิชาการ (การประกวด แข่งขันต่างๆ)

20. ร่วมวางแผน จัดทำแผน และดำเนินงานตามแผนให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย

21. นิเทศครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

22. เสนอผลการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อผู้อำนวยการ

โรงเรียนมารดานฤมล จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ (โรงเรียนมารดานฤมล, 2555)

1. ทำการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบอย่างน้อย 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ร่วมกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานวัดผลและประเมินผลในการศึกษา วิเคราะห์การจัดนักเรียนเข้าเรียนตามระดับชั้น

3. ควบคุมและติดตามการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนให้ดำเนินไปตาม หลักสูตรของสถานศึกษา

4. ร่วมกับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการจัดอัตรากำลัง จัดครูสอนรายวิชาต่างๆ จัดการเรียนการสอนมอบหมายงานกิจกรรมการเรียน งานพิเศษของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ปฏิบัติ

5. จัดให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคน มีแผนการจัดการเรียนรู้วิชาทุกวิชา มีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน จัดสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่มีพื้นฐานความรู้ต่ำ ควบคุมดูแลและติดตามการเก็บคะแนนระหว่างเรียน คะแนนปลายภาค

6. จัดทำแผนปฏิบัติการ วิเคราะห์นโยบายและมาตรการต่างๆ กำหนดงบประมาณรายจ่าย กำหนดงานและโครงการ จัดทำสรุประยะเวลาดำเนินงานตามแผนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสานงานดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามแผนและดำเนินงาน ให้มีการประเมินผลและโครงการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้

7. นิเทศการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงการสอนและการใช้อุปกรณ์ เป็นสื่อการเรียนการสอน และติดตามการเรียนการสอนตามแนวเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน

8. จัดให้มีการสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียนที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์การวัดและประเมินผล เมื่อสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นปีการศึกษา

9. ดูแลดำเนินการเรื่องการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรให้เป็นไปตามวิธีการประเมินผลตามระเบียบและดูแลควบคุมในเรื่องการทดสอบ การกำหนดแนวทางการออกข้อสอบตามตัวชี้วัด ติดตามดูแลตรวจสอบความถูกต้องของข้อสอบรายวิชาต่างๆ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้

10. ติดตามดูแลการประเมินผลงาน โครงการ ตามแผนปฏิบัติการของกลุ่มสาระการเรียนรู้

11. ติดตามดูแลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเป็นผู้ประเมินผล

โรงเรียนตรีนิมิตรวิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระไว้ ดังนี้ (โรงเรียนตรีนิมิตรวิทยา, 2558)

1. บริหารการจัดการและแก้ปัญหาการเรียนการสอนในกลุ่มสาระ
2. พัฒนาหลักสูตร และจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน
3. พัฒนา การจัดการกระบวนการเรียนรู้ทุกรายวิชาในกลุ่มสาระ
4. พัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
5. คัดเลือกหนังสือแบบเรียนของกลุ่มสาระ
6. พัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของกลุ่มสาระ

7. วางแผนการวัดผลประเมินผลและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มสาระให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา

8. ส่งเสริมให้ครูในกลุ่มสาระมีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผู้เรียน
9. ส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียนในกลุ่มสาระ
10. ให้การนิเทศติดตามประเมินผล ปรับปรุงงานในกลุ่มสาระ และรายงานผล ตามลำดับ
11. อื่นๆ ตามความเหมาะสม

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ โรงเรียนมารदानฤมล จังหวัดฉะเชิงเทรา และโรงเรียนตรีนิมิตรวิทยา จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปได้ว่า ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพรวมทั้งการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นหัวใจที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องของหลักสูตร การเรียนการสอน และงานด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องให้บรรลุตามขอบข่ายภาระงาน บทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาวิจัยหลายเรื่อง หลายระดับการศึกษา ดังนี้

บุญเรือง อุปเฮียง (2550, น. 76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทรรศนะของครูโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทรรศนะของครูโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

มะลิวรรณ ประวัง, ยุภาภรณ์ ไชยรงค์, และเยี่ยม วรอินทร์ (2551, น. 89) ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมหลักสูตร การฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 เรื่องการทำงานเป็นทีม มีคุณภาพระดับดี และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานเป็นทีม หลังอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนอบรม และมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด

โกศลรุ่ง สุขวัญญาณ (2552) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงเรียนวารีเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนวารีเชียงใหม่ มีการรับรู้และมีการคาดหวังว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์สูง ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานพบว่า บุคลากรเสนอแนะว่า ด้านมุ่งงานควรมีการประสานงานที่ชัดเจน ส่วนด้านมุ่งสัมพันธ์ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, น. 66) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินดาพร นพนิยม (2555, น. 63) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, น. 62) ได้ทำการศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายใจ ปรีดา (2555, น. 59) ได้ทำการศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนก

ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนทิวา ชัยประเสริฐ (2556, น. 91) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือด้านบุคลิกภาพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศอายุ และประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนที่เพศ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพมีความแตกต่างกัน ครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนที่อายุต่างกันระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

วีระวัฒน์ ดวงใจ (2556, น. 198) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ประกอบด้วย

- 1) มีวิสัยทัศน์และความชัดเจนในวิสัยทัศน์
- 2) การบริหารงานวิชาการ
- 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ
- 4) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

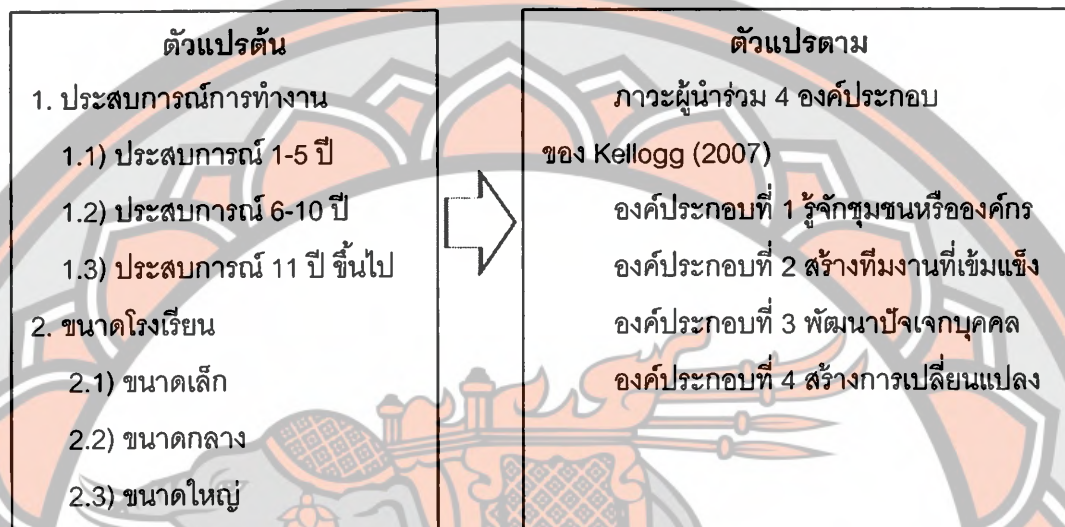
2. สภาพและปัญหาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เช่นเดียวกัน

3. เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 23 ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้รูปแบบในการพัฒนา 3 ระยะ คือ ระยะก่อนปฏิบัติการ ระยะปฏิบัติการ และระยะติดตามผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระยะหลังปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และระยะติดตามผลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยะหลังปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพใช้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้พัฒนาขึ้นได้

ขวัญชนก โตนาค, สุกัญญา แซ่ม้า้อย, และอนุชา กอนพ่วง (2557, น. 138) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) ในส่วนของตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) ซึ่งการแบ่งปันภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในมองเห็นความสามารถ ความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำ สร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสมแก่ตัวบุคคลแบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงาน เกิดผู้นำทีม เกิดความยอมรับ การประสานร่วมมือในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือการทำงาน ซึ่งถ้ามีการแบ่งปันภาวะผู้นำจะส่งผลให้ทำงาน การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้เกิดความมือจากหลายๆ ฝ่ายส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

มหาวิทยาลัยพระนคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 49 โรงเรียน จำนวน 392 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2558) ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 44 โรงเรียน จำนวน 352 คน ที่ได้จากการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน จากนั้นทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 31 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากตามรายชื่อโรงเรียน

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)
ขนาดเล็ก	3	3	24
ขนาดกลาง	35	31	248
ขนาดใหญ่	11	10	80
รวม	49	44	352

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1. ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังนี้

1. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

- 1.1) ประสบการณ์ 1-5 ปี
- 1.2) ประสบการณ์ 6-10 ปี
- 1.3) ประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดโรงเรียน ได้แก่

- 2.1) ขนาดเล็ก มีนักเรียน (จำนวน 1 - 120 คน)
- 2.2) ขนาดกลาง มีนักเรียน (จำนวน 121 - 300 คน)
- 2.3) ขนาดใหญ่ มีนักเรียน (จำนวน 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อวัดภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know community) | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมที่เข้มแข็ง (Build a strong team) | จำนวน 13 ข้อ |
| 3. องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) | จำนวน 12 ข้อ |
| 4. องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) | จำนวน 8 ข้อ |

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร

(Know community) องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมที่เข้มแข็ง (Build a strong team) องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop individual) และองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทรศิลา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5.4 ดร.สุบัน พรเวียง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแม่แดง (ธรรมศาสตร์อาสา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

5.5 ดร.พระจันทร์ หมั่นบำรุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

6. นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายความว่า ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

0 หมายความว่า ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

-1 หมายความว่า ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป (ลิวน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น. 249) โดยเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบบสอบถาม จำนวน 42 ข้อ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 รายละเอียดใน (ภาคผนวก ง)

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

8. นำแบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จากโรงเรียน 4 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านสุวรรณภูมิ 2) โรงเรียนบ้านลำมะโกรก 3) โรงเรียนบ้านท่าไม้ และ 4) โรงเรียนบ้านลานไผ่ โรงเรียนละ 8 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 32 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ เท่ากับ .946 (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

9. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้าขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. ผู้ศึกษาค้นคว้านำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ยื่นต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา และแจกแบบสอบถามพร้อมเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.36

4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์แปลผลความหมายของคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 100)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และขนาด โรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบ F-test หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 119)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)
4. ทดสอบค่าเอฟ (F-test)
5. ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffé)

บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.36 จึงได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการวิเคราะห์ นำเสนอผลการศึกษาและแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลสถานภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	ประสบการณ์การทำงาน		
	1. ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี	73	24.0
	2. ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี	90	29.6
	3. ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป	141	46.4
	รวม	304	100.0
2.	ขนาดโรงเรียน		
	1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียน จำนวน 1 - 120 คน)	24	7.9
	2. ขนาดกลาง (มีนักเรียน จำนวน 121-300 คน)	224	73.7
	3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียน จำนวน 301 คนขึ้นไป)	56	18.4
	รวม	304	100.0
3.	กลุ่มสาระการเรียนรู้		
	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	38	12.5
	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	38	12.5
	รวม	304	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลสถานภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.4

รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.0 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 18.4 และโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.9 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะการงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม จำแนกเป็นรายองค์ประกอบ

ภาวะผู้นำร่วม	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)	4.17	.52	มาก
องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	4.22	.47	มาก
องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)	4.20	.47	มาก
องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	4.26	.47	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
1. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประชุมปรึกษานานหรือร่วมกันในการทำงาน	3.93	.81	มาก
2. ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ มีความไว้ใจซึ่งกันและกัน	4.19	.64	มาก
3. ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ร่วมกันวิเคราะห์ทำความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน	4.05	.77	มาก
4. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.27	.66	มาก
5. ท่านกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน	4.13	.74	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)	n =304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
6. ท่านมีการสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับปัญหา ในสถานศึกษา	4.18	.67	มาก
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ได้	4.32	.65	มาก
8. ท่านมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.37	.61	มาก
9. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงออกแนวคิด ใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์	4.13	.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.17	.52	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) ในภาพรวม มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8 ท่านมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ข้อ 7 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ได้ มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงาน มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)
จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	3.96	.78	มาก
2. ท่านสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน	4.18	.67	มาก
3. ท่านเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่าง บุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.37	.63	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมาย ของสถานศึกษา	4.19	.67	มาก
5. ท่านมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา	4.47	.63	มาก
6. ท่านร่วมกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.14	.74	มาก
7. ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่นๆ ด้านวิธีการที่สร้างสรรค์	4.18	.69	มาก
8. ท่านร่วมสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานและ ทำงานร่วมกับคนอื่นโดยยึดถือความรับผิดชอบ ของแต่ละคน	4.17	.65	มาก
9. ท่านยึดถือหลักความเสมอภาคโดยให้ทุกคน ได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน	4.37	.62	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
10. ท่านสร้างความคุ้นเคย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ามาใหม่	4.25	.59	มาก
11. ท่านให้ความช่วยเหลือ สร้างความเชื่อถือ และความไว้วางใจร่วมกันกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.27	.65	มาก
12. ท่านร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ เป็นผู้นำ	4.11	.64	มาก
13. ท่านให้ความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ในการทำงานที่ท้าทาย และร่วมพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน	4.21	.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	.47	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) ในภาพรวม มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 ท่านมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ข้อ 18 ท่านยึดถือหลักความเสมอภาค โดยให้ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)
จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้จักเข้าใจตนเอง และมีความตระหนัก ในคุณค่าแห่งตน	4.28	.61	มาก
2. ท่านมีการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง	4.23	.63	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง	4.45	.60	มาก
4. ท่านสนับสนุน ส่งเสริมคนอื่นให้ผู้นำและ มีส่วนร่วมในการทำงาน	4.37	.58	มาก
5. ท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.19	.61	มาก
6. ท่านมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.26	.61	มาก
7. ท่านให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพ ความเป็นผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ	4.20	.62	มาก
8. ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ร่วมกันกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.11	.66	มาก
9. ท่านกระตุ้นให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คน อื่นๆ มีความต้องการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งใน การทำงาน	4.10	.67	มาก
10. ท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนา ศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	4.08	.71	มาก
11. ท่านร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ มีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง	4.04	.64	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
12. ท่านมีการแสดงศักยภาพที่มีในตนเองออกมา อย่างเต็มความสามารถ	4.14	.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	.47	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) ในภาพรวม มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 25 ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ข้อ 26 ท่านสนับสนุน ส่งเสริมคนอื่นให้ผู้นำและมีส่วนร่วมในการทำงาน มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 ท่านร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ มีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)
จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ งานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	4.13	.63	มาก
2. ท่านร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ในการคิดวางแผนปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กรที่สอดคล้องกัน	4.14	.63	มาก
3. ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการเพื่อ การขับเคลื่อนองค์กร	4.15	.61	มาก
4. ท่านใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำในการทำงาน ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ อย่างเต็มขีดความสามารถ	4.19	.64	มาก
5. ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ตัดสินใจในการทำงานร่วมกันซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จของสถานศึกษา	4.24	.64	มาก
6. ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคน มีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา	4.34	.63	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของสถานศึกษา	4.53	.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	n = 304		ภาวะผู้นำร่วม
	\bar{X}	S.D.	
8. ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมสร้างความร่วมมือจาก หน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี	4.37	.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ในภาพรวม มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 41 ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ข้อ 42 ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 35 ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม

ภาวะผู้นำร่วม	ประสบการณ์การทำงาน						F	เปรียบเทียบรายคู่
	1-5 ปี		6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป			
	(1)		(2)		(3)			
	n = 304		n = 304		n = 304			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)	4.26	.60	4.21	.48	4.11	.50	2.33	-
องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	4.26	.54	4.28	.43	4.16	.46	2.01	-
องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)	4.23	.52	4.25	.46	4.16	.45	1.20	-
องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	4.34	.54	4.30	.43	4.20	.45	2.78	-
รวมเฉลี่ย	4.27	.50	4.26	.40	4.16	.41	2.37	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ พบว่าไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8

แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ในภาพรวม

ภาวะผู้นำร่วม	ขนาดโรงเรียน						F	เปรียบเทียบ รายคู่
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
	n = 24		n = 224		n = 56			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)	4.17	.54	4.21	.52	4.03	.52	2.74	-
องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	4.07	.32	4.27	.50	4.10	.41	4.19*	-
องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)	4.18	.38	4.23	.49	4.11	.39	1.48	-
องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	4.10	.37	4.31	.48	4.16	.42	3.79*	-
รวมเฉลี่ย	4.12	.34	4.25	.45	4.10	.37	3.41*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) และองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ยกเว้น องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) และองค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	ขนาดโรงเรียน						F	เปรียบเทียบ รายคู่
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1)		(2)		(3)			
	n = 24		n = 224		n = 56			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ	3.96	.55	3.97	.81	3.91	.72	.14	-
2. ท่านสนับสนุนให้ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่นๆ ได้แสดงศักยภาพ ในการทำงาน	4.00	.42	4.22	.69	4.09	.64	1.87	-
3. ท่านเคารพและ ยอมรับในความ แตกต่างระหว่างบุคคล ของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่นๆ	4.08	.41	4.43	.65	4.21	.56	5.45*	2>1
4. ท่านมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์และ จุดมุ่งหมายของ สถานศึกษา	3.92	.50	4.27	.68	4.00	.66	6.06*	2>1,3

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	ขนาดโรงเรียน						F	เปรียบเทียบ รายคู่
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1) n = 24	(2) n = 224	(3) n = 56	(4) n = 224	(5) n = 56	(6) n = 224		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ท่านมีความรักและ ผูกพันต่อสถานศึกษา	4.13	.45	4.54	.63	4.32	.66	6.71*	2>1
6. ท่านร่วมกำหนด ข้อตกลงในการทำงาน ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่นๆ	4.04	.55	4.21	.74	3.88	.76	5.05*	2>3
7. ท่านมีการติดต่อสื่อสาร กับหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้คนอื่นๆ ด้านวิธีการ ที่สร้างสรรค์	4.04	.46	4.25	.70	3.98	.70	4.03*	2>3
8. ท่านร่วมสร้างจุดแข็ง ในการปฏิบัติงานและ ทำงานร่วมกับคนอื่น โดยยึดถือความรับผิดชอบ ของแต่ละคน	4.17	.48	4.20	.67	4.04	.60	1.47	-
9. ท่านยึดถือหลักความ เสมอภาค โดยให้ทุกคนได้ มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน	4.04	.46	4.42	.64	4.29	.53	4.84*	2>1
10. ท่านสร้างความคุ้นเคย และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่เข้ามาใหม่	4.08	.41	4.28	.62	4.21	.56	1.27	-

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)	ขนาดโรงเรียน						F	เปรียบเทียบ รายคู่
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
	n = 24	n = 224	n = 56					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
11. ท่านให้ความช่วยเหลือ สร้างความเชื่อถือ และ ความไว้วางใจร่วมกัน กับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่นๆ	4.21	.41	4.29	.70	4.18	.54	.81	-
12. ท่านร่วมสร้าง การเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ เป็นผู้นำ	4.13	.61	4.11	.68	4.07	.50	.10	-
13. ท่านให้ความร่วมมือกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อื่นๆ ในการทำงานที่ท้าทาย และร่วมพัฒนาการทำงาน เป็นทีมที่ยั่งยืน	4.13	.54	4.25	.66	4.11	.56	1.40	-
รวมเฉลี่ย	4.07	.32	4.27	.50	4.10	.41	4.19*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 ในองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ
เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีความแตกต่าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อ คือ ข้อ 12 ท่านเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ข้อ 13 ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ข้อ 14 ท่านมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา ข้อ 15 ท่านร่วมกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ข้อ 16 ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ด้านวิธีการที่สร้างสรรค์ และข้อ 18 ท่านยึดถือหลักความเสมอภาค โดยให้ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามขนาดโรงเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ ข้อ 12 13 14 และ 18 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ ข้อ 13 15 และ 16

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	ขนาดโรงเรียน						เปรียบเทียบ รายคู่	
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
	n = 24		n = 224		n = 56		F	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ทำร่วมกับหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คน อื่นๆ กำหนดบทบาท ภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบของงาน ให้สอดคล้องเป็น ทิศทางเดียวกัน ทุกกลุ่มสาระ	4.04	.55	4.16	.65	4.07	.53	.68	-
2. ทำร่วมมือกับ หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้อื่นๆ ในการคิดวางแผน ปฏิบัติงานที่ตอบสนอง ต่อวิสัยทัศน์ และ เป้าหมายองค์กร ที่สอดคล้องกัน	3.96	.55	4.19	.65	4.04	.57	2.41	-

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	ขนาดโรงเรียน						F	เปรียบเทียบ รายคู่
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
	n = 24		n = 224		n = 56			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ท่านร่วมกับหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ ดำเนินการตาม แผนงานหรือโครงการ เพื่อการขับเคลื่อน องค์กร	3.96	.46	4.21	.63	4.04	.54	3.15*	-
4. ท่านใช้ศักยภาพ ความเป็นผู้นำ ในการทำงานร่วมกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้คนอื่นๆอย่างเต็ม ขีดความสามารถ	4.04	.55	4.24	.65	4.07	.60	2.34	-
5. ท่านร่วมกับหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คน อื่นๆตัดสินใจในการ ทำงานร่วมกันซึ่งส่งผล ต่อความสำเร็จของ สถานศึกษา	4.25	.53	4.27	.66	4.13	.60	1.11	-

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)	ขนาดโรงเรียน						F	เปรียบเทียบ รายคู่
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		
	n = 24		n = 224		n = 56			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. ท่านและหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคน มีความรับผิดชอบต่อ สถานศึกษา	4.08	.50	4.39	.64	4.25	.58	3.46*	-
7. ท่านมีความรู้สึก ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ ของสถานศึกษา	4.29	.55	4.60	.59	4.36	.55	6.04*	2>3
8. ท่านและหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ ใช้ความเป็น ผู้นำร่วมสร้างความ ร่วมมือจากหน่วยงาน ภายในและภายนอก ได้เป็นอย่างดี	4.21	.59	4.40	.62	4.32	.51	1.37	-
รวมเฉลี่ย	4.10	.37	4.31	.48	4.16	.42	3.79*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 ในองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ
เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำร่วมในองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 37 ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร ข้อ 40 ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา และข้อ 41 ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันในข้อที่ 37 และ 40 แต่พบความแตกต่างรายคู่ในข้อที่ 41 โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่



มหาวิทยาลัยพระนคร

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ เป็นการดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าคือ ศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยใช้กรอบเนื้อหาของภาวะผู้นำร่วม 4 องค์ประกอบของ Kellogg (2007) และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สรุปผลศึกษาค้นคว้าได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) และองค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) ตามลำดับ

1.1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) พบว่า มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8 ท่านมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ รองลงมา คือ ข้อ 7 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประชุมปรึกษารหัสหรือร่วมกันในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) พบว่า มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 ท่านมี

ความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ข้อ 18 ท่านยึดถือหลักความเสมอภาคโดยให้ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) พบว่า มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 25 ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง รองลงมา คือ ข้อ 26 ท่านสนับสนุน ส่งเสริมคนอื่นให้ผู้นำและมีส่วนร่วมในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 ท่านร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ มีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง

1.4 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) พบว่า มีภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 41 ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา รองลงมา คือ ข้อ 42 ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 35 ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม และรายองค์ประกอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบปรากฏผล ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) ในภาพรวม พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อ คือ ข้อ 12 ท่านเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ข้อ 13 ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ข้อ 14 ท่านมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา ข้อ 15 ท่านร่วมกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ข้อ 16 ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ด้านวิธีการที่สร้างสรรค์ และข้อ 18 ท่านยึดถือหลักความเสมอภาค โดยให้ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ตามขนาดโรงเรียน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ ข้อ 12 13 14 และ 18 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ ข้อ 13 15 และ 16

2.2.2 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

ในภาพรวมพบว่า ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำร่วมในองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 37 ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กร ข้อ 40 ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา และข้อ 41 ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) กลับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันในข้อที่ 37 และ 40 แต่พบความแตกต่างรายคู่ในข้อที่ 41 โดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) และองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) และองค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำร่วม เพราะภาวะผู้นำร่วม คือ กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยเกิดขึ้นจากการนำเอาความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ที่มีความหลากหลายเพื่อที่จะสร้างสรรค์งานร่วมกัน ปรีกษาหารือ และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในองค์กรร่วมกัน โดยการผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดหมายร่วม มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้งานภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มะลิวรรณ ประวัง, ยุภาภรณ์ ไชยงค์, และเยี่ยม วรอินทร์ (2551, น. 89-91) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ผลการศึกษา พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานเป็นทีม หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544

เรื่องการทำงานเป็นทีมมีคุณภาพระดับดี และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการทำงานเป็นทีม หลังอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนอบรม และมีความพึงพอใจ ต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาของ มนทิวา ชัยประเสริฐ (2556, น. 90) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ทั้งนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ของGardner คือ The Tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการ ปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับ ขั้นตอนที่ 2 การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์ (Co-Construct Purpose and Strategic Plan) ในองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) โดยผู้นำต้องร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงาน (Make a plan) คือ สร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นำโดยร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพิจารณาถึงแนวปฏิบัติที่ดี และร่วมจัดทำแผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้นำได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เน้นการปฏิบัติงานขององค์กร สร้างแรงบันดาลใจในการกำหนดนโยบาย แสดงบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือกลุ่ม และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของขวัญชนก โตนาค, สุกัญญา แซ่มซ้อย, และอนุชา กอนพวง (2557, น. 138) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ (relationship) ตัวแปรที่มีน้ำหนัก ความสำคัญมากที่สุด คือ การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Super leadership) ซึ่งการแบ่งปันภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในมองเห็นความสามารถ ความโดดเด่นของบุคคลที่จะสามารถเป็นผู้นำ สร้างผู้นำในด้านที่เหมาะสมแก่ตัวบุคคลแบ่งอำนาจการตัดสินใจการทำงาน เกิดผู้นำทีม เกิดความ

ยอมรับ การประสานร่วมมือในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือการทำงาน ซึ่งถ้ามีการแบ่งปันภาวะผู้นำจะส่งผลให้ทำงาน การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้เกิดความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) ทำให้สามารถอธิบายได้ว่า แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มนั้นย่อมต้องมีการประสานงานในการทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แม้ว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมต่ำกว่าข้ออื่นๆ จำนวน 4 ข้อ จากทั้งหมด 9 ข้อ ไม่ว่าจะเป็น ข้อ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงาน ข้อ 3 ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ร่วมกันวิเคราะห์ทำความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน ข้อ 5 ท่านกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน และข้อ 9 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงออกแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมากนั้นแสดงให้เห็นว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ยังมีการทำงานร่วมกันประชุมปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอทั้งมีความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน และแสดงออกแนวคิดใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเพราะว่าด้วยบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้อาจด้วยในยุคที่โลกกำลังก้าวหน้าเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 สภาพของโลกนี้เปลี่ยนไปเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและ สังคมโลกกลายเป็นสังคมความรู้ หรือสังคม

แห่งการเรียนรู้ ครูบุคลากรทางการศึกษาและองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าหรือประสบการณ์การทำงานน้อยกว่ากันนั้นเมื่อถูกแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มย่อมมีภาวะผู้นำในตัวเอง และสามารถสร้างสรรคงานร่วมกัน ปรึกษาหารือ และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในองค์กรร่วมกัน มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหัวหน้าคนอื่นๆ โดยมีจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานนิพนธ์ของ สายใจ ปรีดา (2555, น. 59) ได้ทำการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) กับไม่พบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำร่วมสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลของโรงเรียนขนาดกลางมีค่าร้อยละ 73.7 ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเพียงร้อยละ 7.9 และโรงเรียนขนาดใหญ่เพียงร้อยละ 18.4 ซึ่งผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นไม่ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบสัดส่วนจึงทำให้ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในแต่ละขนาดโรงเรียนต่างกันค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) และองค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญมากสำหรับองค์กร ผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่ม จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีการกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน สร้างความคุ้นเคย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในกลุ่มผู้นำ สร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจภายในทีม รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, น. 63) ได้ทำการวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555, น. 62) ได้ทำการศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอ ประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาด โรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปเป็น แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรายองค์ประกอบ และ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ในการทำงาน ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีปฏิทินการปฏิบัติงานที่เห็นเป็นรูปธรรม และมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนในการทำงาน ร่วมกันของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.2 องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาควรศึกษา สังเกต และวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ พร้อมทั้งจะยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลได้

1.3 องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ท่านร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ มีการพัฒนาภาวะผู้นำ ของตนเอง ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรส่งเสริม

ผู้นำคนอื่นๆ ให้มีส่วนร่วมในการทำงานโดยอาจผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำหรือหัวหน้างานในบางกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำออกมา

1.4 องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำน่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรต้องร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่ม โดยร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพิจารณาถึงแนวปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา และร่วมจัดทำแผนงานที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพระเชตุвр

บรรณานุกรม

- กรกช วัฒนวิริยะ. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนรังษีวิทยา อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไกล่รุ่ง สุขวิญญาน. (2552). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงเรียนวาริชเชียงใหม่ (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาามหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญชนก โตนาค, สุกัญญา แซ่มซ้อย, และอนุชา กอนพวง. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารออนไลน์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, สืบค้น 16 มิถุนายน, จาก https://www.lci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/21951/18945
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1* (งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2* (งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* (งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชฎาภรณ์ จรรยางาม. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ณัฐมานันท์ เรือนดาหลวง. (2551). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. สิงห์บุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. สืบค้น 25 กันยายน 2558, จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc//browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=12760
- นนท์นภัส จินานุรักษ์. (2553). *พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนศิลาจารพิพัฒน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง อุปเสียง. (2550). *ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทฤษฎีของครูโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1 (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรียดา ศรีจินดา. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปุดยณัฐ ภัทรมล. (2558). *อุปนิสัยผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงของหัวหน้างานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ผู้นำแบบผู้ให้บริการคนอื่นก่อน (SERVANT LEADERSHIP) และการนำรวมหมู่ (COLLECTIVE LEADERSHIP). (2553). *ผู้จัดการ 360° รายสัปดาห์*. สืบค้น 21 กันยายน 2558, จาก <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9530000059747>
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้น 21 กันยายน 2558, จาก <https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>
- ภราดร เขมะกนก, และสุชาดา นันทะไชย. (2556). *บทความภาวะผู้นำร่วมมิติใหม่ทางการศึกษาที่ความพิจารณา*. 22 สิงหาคม 2558, จาก http://edad.edu.ku.ac.th/V02/Flash/edu_Eke/Process_Doc/001/P03.pdf

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มนทิวา ชัยประเสริฐ. (2556). *ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณี ภาคอุวัฒน์สุข. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. สืบค้น 25 กันยายน 2558, จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=108878
- มณูญ พรหมรักษา. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนัสชัย พรหมสวัสดิ์. (2555). *พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามทฤษฎีของครูในกลุ่มสาระโรงเรียนวิเศษไชยชาญ "ตันติวิทยานูมิ" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 (สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้น 25 กันยายน 2558, จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=306416
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มะลิวรรณ ประวัช, ยุภาภรณ์ ไชยรงค์, และเยี่ยม วรอินทร์. (2551). *การพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตกนต์ ฤทธิเจริญ. (2553). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งดารา กลั่นเรือง. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

โรงเรียนคีรีวงคีวิทยา. (2555). *หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. สืบค้นจาก <http://www.kiriwong.ac.th/index.php/2012-03-04>

โรงเรียนตรีนิมิตรวิทยา. (2558). *หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. สืบค้น 21 กันยายน 2558, จาก <https://sites.google.com/site/trinimitwittayaschool/klum-ngankar-brihar-ngan-wichakar/hawhna-klum-sara>

โรงเรียนมารดานฤมล. (2555). *หน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้*. สืบค้น 21 กันยายน 2558, จาก <http://www.mandanarumol.ac.th/academic/index.php/2012-03-06>.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรลักษณ์ วุฒิปราณี. (2555). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการ ลำลูกกา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้น 25 กันยายน 2558, จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=310251

วีระวัฒน์ ดวงใจ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 และ 23* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สายใจ ปรีดา. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2* (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2558). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. สืบค้น 21 กันยายน 2558, จาก <http://www.supatta.haysamy.com/leadershipandteamworkhtml>.

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สืบค้น 21 กันยายน 2558, จาก http://designtechnology.ipst.ac.th/index.php/?Itemid=508&option=com_content&view=article&id=65

เชื้อมพร หลินเจริญ. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

W.K.Kellogg. (2007). *The Collective Leadership Framework* W.K.Kellogg Foundation, (2007). Retrieved September 9, 2015 , from http://www.ethicalleadership.org/uploads/2/6/2/6/26265761/collective_leadership_framework_workbook.pdf





นครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
4. ดร.สุบัน พรเวียง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแม่แตง (ธรรมศาสตร์อาสา)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
5. ดร.พระจันทร์ หมั่นบำรุง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๙

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๐๗๔

วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา

ด้วย นางสาวเสาวภา ภูจิ้น รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๔๙๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง
“การศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยฝักแฉ่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือ
ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๙

ที่ ศร ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๐๗๔

วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง

ด้วย นางสาวเสาวภา ภูจิน รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๔๙๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๙

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๔๐๗๔

วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ

ด้วย นางสาวเสาวภา ภูจิ้น รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๔๙๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยฝักแฉ่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๖๓๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน ดร.สุบัน พรเวียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวเสาวภา ภูจิน รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๔๙๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง
“การศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง

เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ
อย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอี่ยมพร หลินเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๙
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวเสาวภา ภูจิน
โทร ๐๘๕-๙๒๗-๖๕๕๕

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๖๓๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน ดร.พระจันทร์ หมั่นบำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวเสาวภา ภูจิน รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๔๙๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ว่าที่ ร้อยตรี ดร.ทวีทรัพย์ เขยผักแว่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๙
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวเสาวภา ภูจิน
โทร ๐๘๕-๙๒๗-๖๕๕๕

ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง



ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/ว ๐๔๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวเสาวภา ภูจິง รหัสประจำตัว ๕๗๐๗๑๔๔๒ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การศึกษา
ระดับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.ทวีทรัพย์ เขยฝักแ้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ปานุ ทูทวงศ์)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน วิชาการฯ แทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๓.งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๓๓

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒.นางสาวเสาวภา ภูจິง

โทร ๐๘-๕๕๒๗-๖๕๕๕

ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อของแบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)								
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ร่วมกันวิเคราะห์ทำความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ท่านกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ท่านมีการสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ได้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	ท่านมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9	ท่านได้แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)								
10	ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ท่านสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
12	ท่านเคารพและยอมรับในความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้คนอื่นๆ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
13	ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และ จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ท่านมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ท่านร่วมกำหนดข้อตกลงในการทำงาน ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่นๆ	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
17	ท่านร่วมสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานและ ทำงานร่วมกับคนอื่นโดยยึดถือความ รับผิดชอบของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ท่านยึดถือหลักความเสมอภาค โดยให้ทุกคน ได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ท่านสร้างความคุ้นเคย และส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ เข้ามาใหม่	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
20	ท่านให้ความช่วยเหลือ สร้างความเชื่อถือ และความไว้วางใจร่วมกันกับหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
21	ท่านร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริม ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ เป็น ผู้นำ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)								
22	ท่านให้ความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้อื่นๆในการทำงานที่ท้าทาย และ ร่วมพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)								
23	ท่านรู้จักเข้าใจตนเอง และมีความตระหนัก ในคุณค่าแห่งตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ท่านมีการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
25	ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมผู้นำคนอื่นให้มีส่วน ร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
27	ท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ท่านมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานที่ ตอบสนองต่อเป้าหมาย และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ท่านให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง ศักยภาพความเป็นผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ร่วมกันกับ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ท่านกระตุ้นให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ มีความต้องการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	ท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนา ศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คน อื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	ท่านร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้คนอื่นๆมีการพัฒนาภาวะผู้นำของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	ท่านมีการแสดงศักยภาพที่มีในตนเอง ออกมาอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)								
35	ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	ท่านร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ในการคิดวางแผนปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กรที่สอดคล้องกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	ท่านใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ อย่างเต็มขีดความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ตัดสินใจในการทำงานร่วมกันซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
42	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

จากตาราง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ความคิดเห็นของภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกด้าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 แสดงว่า คำถามข้อนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ๑ ค่าความเชื่อมั่น (try out)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kc1	4.2500	.50800	32
kc2	4.3125	.47093	32
kc3	4.1250	.42121	32
kc4	4.3125	.47093	32
kc5	4.3438	.48256	32
kc6	4.3438	.48256	32
kc7	4.3750	.49187	32
kc8	4.3750	.49187	32
kc9	4.2500	.43994	32

	Mean	Std. Deviation	N
b110	4.0625	.61892	32
b111	4.4063	.49899	32
b112	4.3438	.48256	32
b113	4.2188	.55267	32
b114	4.4063	.49899	32
b115	4.3125	.47093	32
b116	4.3125	.47093	32
b117	4.2813	.52267	32
b118	4.2188	.49084	32
b119	4.2813	.45680	32
b120	4.3125	.47093	32
b121	4.3125	.47093	32
b122	4.4063	.49899	32
d123	4.4688	.50701	32
d124	4.2500	.62217	32
d125	4.5625	.50402	32
d126	4.5000	.56796	32
d127	4.2500	.56796	32
d128	4.4063	.49899	32
d129	4.4063	.49899	32
d130	4.4063	.49899	32
d131	4.4375	.50402	32
d132	4.3438	.48256	32
d133	4.3125	.53506	32

	Mean	Std. Deviation	N
di34	4.3750	.49187	32
mc35	4.3125	.47093	32
mc36	4.3750	.49187	32
mc37	4.3750	.49187	32
mc38	4.3750	.49187	32
mc39	4.4063	.49899	32
mc40	4.4688	.50701	32
mc41	4.6250	.49187	32
mc42	4.4688	.50701	32

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.946	42

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
182.7500	137.290	11.71710	42

ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า



แบบสอบถามภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 42 ข้อ

โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้นำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมซึ่งไม่ผลกระทบท่อสถานภาพและงานทางราชการของท่านแต่ประการใด

ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวเสาวภา ภูจิน

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. ประสบการณ์การทำงาน

- () ประสบการณ์ 1-5 ปี
- () ประสบการณ์ 6-10 ปี
- () ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป

2. ขนาดโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก มีนักเรียน จำนวน 1- 120 คน
- () ขนาดกลาง มีนักเรียน จำนวน 121- 300 คน
- () ขนาดใหญ่ มีนักเรียน จำนวน 301 คนขึ้นไป

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สังกัด

- () กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- () กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาวะผู้นำร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
องค์ประกอบที่ 1 รู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community)						
1	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อ ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงาน					
2	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
3	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ ร่วมกันวิเคราะห์ทำความเข้าใจเป้าหมายและ ทิศทางของโรงเรียน					
4	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่น ๆ					
5	ท่านกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน					
6	ท่านมีการสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับปัญหา ในสถานศึกษา					
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้คนอื่น ๆ ได้					
8	ท่านมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้คนอื่น ๆ					
9	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้แสดงออกแนวคิด ใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์					

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาวะผู้นำร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
องค์ประกอบที่ 2 สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team)						
10	ท่านค้นหาข้อดี คุณลักษณะเด่น พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ และจุดแข็งของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ					
11	ท่านสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน					
12	ท่านเคารพและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ					
13	ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา					
14	ท่านมีความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา					
15	ท่านร่วมกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ					
16	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ด้านวิธีการที่สร้างสรรค์					
17	ท่านร่วมสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับคนอื่นโดยยึดถือความรับผิดชอบของแต่ละคน					
18	ท่านยึดถือหลักความเสมอภาค โดยให้ทุกคนได้มีโอกาสตัดสินใจร่วมกัน					
19	ท่านสร้างความคุ้นเคย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้ามาใหม่					
20	ท่านให้ความช่วยเหลือ สร้างความเชื่อถือ และความไว้วางใจร่วมกันกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ					
21	ท่านร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ เป็นผู้นำ					
22	ท่านให้ความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ในการทำงานที่ท้าทาย และร่วมพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน					

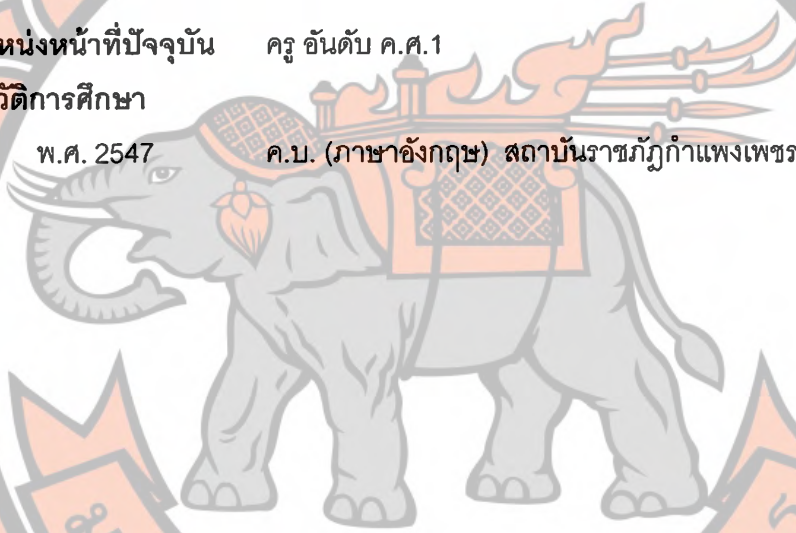
ข้อ	ภาวะผู้นำร่วม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาวะผู้นำร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual)						
23	ท่านรู้จักเข้าใจตนเอง และมีความตระหนัก ในคุณค่าแห่งตน					
24	ท่านมีการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง					
25	ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง					
26	ท่านสนับสนุน ส่งเสริมคนอื่นให้ผู้นำและมีส่วนร่วม ในการทำงาน					
27	ท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
28	ท่านมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานที่ ตอบสนองต่อเป้าหมาย และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
29	ท่านให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพ ความเป็นผู้นำร่วมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆ					
30	ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ร่วมกันกับหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ					
31	ท่านกระตุ้นให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ มีความต้องการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน					
32	ท่านมีบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนา ศักยภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ					
33	ท่านร่วมส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คนอื่นๆมีการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง					
34	ท่านมีการแสดงศักยภาพที่มีในตนเองออกมา อย่างเต็มความสามารถ					
องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)						
35	ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ งานให้สอดคล้องเป็นทิศทางเดียวกันทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้					

ข้อ	ภาวะผู้นำร่วม ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ภาวะผู้นำร่วม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
องค์ประกอบที่ 4 สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)						
36	ท่านร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ ในการคิดวางแผนปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายองค์กรที่สอดคล้องกัน					
37	ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อการ ขับเคลื่อนองค์กร					
38	ท่านใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำในการทำงาน ร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆอย่าง เต็มขีดความสามารถ					
39	ท่านร่วมกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ตัดสินใจในการทำงานร่วมกันซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จของสถานศึกษา					
40	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกคนมีความ รับผิดชอบต่อสถานศึกษา					
41	ท่านมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของสถานศึกษา					
42	ท่านและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คนอื่นๆ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมสร้างความร่วมมือจาก หน่วยงานภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี					



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ - ชื่อสกุล	เสาวภา ภูจีน
วัน เดือน ปี เกิด	3 มิถุนายน 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	78/1 หมู่ 3 ตำบลโนนพลวง อำเภอลานกระบือ จังหวัดกำแพงเพชร 62170
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนหนองลวกราษฎร์บำรุง อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร 62150
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู อันดับ ค.ศ.1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร



มหาวิทยาลัยพระเทพ

