

ED-12

สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
Actual State, Expected State, and Needs of Multipliers Leadership
Of School Administrators under the Educational Service Area Office Udonthani

ณัฐพงษ์ แก้วภูบาล¹ และ พนายุทธ เชยบาล²

Nattapong Kaewphooban¹ and Assistant Professor Dr.Panayuth Choeybal²

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อีเมล: firstfreedom.15@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 244 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เรียงตามลำดับดังนี้ ลำดับแรก คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ลำดับที่สอง คือ ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย ลำดับที่สาม คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ลำดับที่สี่ คือ ด้านเพิ่มความท้าทาย และลำดับที่ห้า คือ ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ

คำหลัก: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่คาดหวัง, ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำแบบทวีปัญญา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

Abstract

The purposes of this research were to study the actual states, expected states, and needs of multipliers leadership of school administrators under Udon Thani Primary Educational Service Area Office. The samples were school administrators under Udon Thani Primary Education Area Office. They were obtained through



stratified random sampling. The research instrument was a five rating-scale questionnaire, The reliability of the actual state was 0.98 and expected 0.99. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index (PNI). The results were as follows: The actual state of multipliers leadership of school administrators under the Udon Thani Primary Education Area Office was at a high level. The expected state of multipliers leadership of school administrators under the Udon Thani Primary Education Area Office was at the highest level and the needs of multipliers leadership of school administrators under the Udon Thani Primary Education Area Office, in order were as follows: the first need was attracting and optimizing talent, the second need was creating intensity that required best thinking, the third need was extending challenges, the fourth need was debating decisions, and the fifth need was instilling ownership and accountability.

Keywords: Actual State, Expected State, Needs, Multipliers Leadership, Udon Thani Primary Educational Service Area Office.

บทนำ

ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจมีความเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกมีความเชื่อมโยงกัน เป็นสภาพที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ประเทศไทยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คนไทยในอนาคตจึงต้องมีศักยภาพและร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีทักษะในการวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ที่คนไทยสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้า ของประเทศทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ากระบวนการ ในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข (นิรุฒ มีพันธ์, 2559)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ รองรับการเปลี่ยนแปลง ของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศ การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้ การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา



เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วงสินธ์, 2545) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นผลสำเร็จ เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการการบริหารภายในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้ยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง, 2554) ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนาทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำนั้นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

ภาวะผู้นำที่ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการปฏิบัติของผู้นำแบบทวีปัญญา (พีรเดช พชรปัญญาพร, 2560) ผู้นำแบบทวีปัญญาเป็นผู้นำที่สามารถเข้าใจความคิดได้อย่างรวดเร็วและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถปรับตัวและเพิ่มขีดความสามารถไปตามกาลเวลา ผู้นำที่มองข้ามความเป็นอัจฉริยะของตนเองและใส่พลังลงไปเพื่อนำอัจฉริยภาพของผู้ตามออกมาแล้วเพิ่มเข้าไป จากนั้นผู้นำแบบทวีปัญญาจะได้ผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ 2) ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดสุด ๆ 3) ด้านเพิ่มความท้าทาย 4) ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย และ 5) ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบ (Wiseman and McKeown, 2010) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในช่วงที่ผ่านมายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากและต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานีทำการวิเคราะห์ปัญหาของครูในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการนำนวัตกรรมรวมถึงงานวิจัยทางการศึกษามาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2564) จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ของจังหวัดอุดรธานี เมื่อพิจารณาเป็น



รายวิชาพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1 วิชา คือวิชา ภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.20 และวิชาอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 43.55 วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 38.78 และวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 29.99 เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบของจังหวัดอุดรธานีกับระดับประเทศ พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัดอุดรธานี ทั้งคะแนนเฉลี่ยรวมของทุกวิชาและคะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายวิชา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2564)

จากเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งจะนำไปสู่การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาจากประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 663 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 244 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็นรายชื่อตามอำเภอ จำนวน 20 อำเภอ กำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก แบ่งออกเป็น อำเภอเมืองอุดรธานี 40 คน อำเภอเพ็ญ 22 คน อำเภอหนองวัวซอ 11 คน อำเภอสร้างคอม 6 คน อำเภอกุมภวาปี 20 คน อำเภอโนนสะอาด 8 คน อำเภอศรีธาตุ 10 คน อำเภอวังสามหมอ 10 คน อำเภอหนองแสง 6 คน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม 4 คน อำเภอหนองหาน 22 คน อำเภอทุ่งฝน 4 คน อำเภอไชยวาน 6 คน อำเภอบ้านดุง 22 คน อำเภอพิบูลย์รักษ์ 5 คน อำเภอกู่แก้ว 3 คน อำเภอกุดจับ 11 คน อำเภอบ้านฝาง 18 คน อำเภอน้ำโสม 11 คน และอำเภอนายูง 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งวิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ

โดยมีดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาในการวิจัย ตั้งแต่ 0.60–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.98 และสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.99 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 รวบรวมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 244 ฉบับ ส่งถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการทางการขนส่ง ทางอิเล็กทรอนิกส์ และทางเทคโนโลยีดิจิทัล

3.4 ติดตามเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่ได้รับการตอบคำถามเสร็จเรียบร้อยแล้วด้วยวิธีการทางการสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล

3.5 นำข้อมูลจากเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่ได้รับมารวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องและจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาวิเคราะห์ จำนวน 244 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.2.1 สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน ระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน ระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสภาพปัจจุบัน ระดับน้อยที่สุด

4.2.2 สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีเกณฑ์การแปลผลดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสภาพที่คาดหวังในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสภาพที่คาดหวังในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสภาพที่คาดหวังในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสภาพที่คาดหวังในระดับน้อยที่สุด

4.3 จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยคำนวณดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) ซึ่งพัฒนาโดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) โดยใช้สูตร ($PNI_{Modified}$) = (I-D)/D

$$(PNI_{Modified}) = \frac{I - D}{D}$$

I = คะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง
 D = คะแนนเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

จัดเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) จากความต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 244 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 68.85) ส่วนมากมีอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 45.08) เกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท (ร้อยละ 93.36) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 61.48) มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 74.59) และครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 50.82) ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล ดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับที่ของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ภาวะผู้นำ แบบทวีปัญญา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่	3.77	0.58	มาก	4.78	0.35	มากที่สุด	0.267	1
2. ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิด อย่างเต็มที่	3.77	0.63	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด	0.251	3
3. ด้านเพิ่มความท้าทาย	3.74	0.57	มาก	4.66	0.44	มากที่สุด	0.245	4
4. ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย	3.72	0.62	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด	0.258	2
5. ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบ	3.93	0.56	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.223	5
โดยรวม	3.79	0.59	มาก	4.73	0.43	มากที่สุด	0.248	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.93$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ กับด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.77$ เท่ากัน) ด้านเพิ่มความท้าทาย ($\bar{X} = 3.74$) และด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.81$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ($\bar{X} = 4.78$) ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.72$) ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย ($\bar{X} = 4.68$) และด้านเพิ่มความท้าทาย ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลำดับที่ 1 คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ (PNI = 0.267) ลำดับที่ 2 คือ ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย (PNI = 0.258) ลำดับที่ 3 คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ (PNI = 0.251) ลำดับที่ 4 คือ ด้านเพิ่มความท้าทาย (PNI = 0.245) และ ลำดับที่ 5 คือ ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ (PNI = 0.223)



สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก
2. สภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ลำดับแรก คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ลำดับที่สอง คือ ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย ลำดับที่สาม คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ลำดับที่สี่ คือ ด้านเพิ่มความท้าทาย และ ลำดับที่ห้า คือ ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาคนหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบันมากกว่า 15 ปี จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบนั้น เป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษารวดลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยปลูกฝังให้ผู้ร่วมงานได้รู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานศึกษารวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับที่ ภณิตา ดันท์กษิณานุกิจ (2559) กล่าวว่า ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมีส่วนในการครอบครองหรือมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้ร่วมงานจะมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความทุ่มเท มีความรับผิดชอบสูง อาจทำงานเกินหน้าที่ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรหรือเต็มใจช่วยแก้ไขปัญหาขององค์กร มีความร่วมมือกันที่จะให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ สอดคล้องกับ ศิรินันท์ วรรัตนกิจ (2545) ที่ได้เสนอว่า ความรับผิดชอบเป็นการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รับผิดชอบที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ทำงานไปแล้วเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จด้วยดี และยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในทางที่เป็นผลดีและผลเสีย อีกทั้งยังไม่ปิดภาระหน้าที่ของตนเองให้แก่ผู้อื่น และสอดคล้องกับที่ สุธิตา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำและพยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ ผลการวิจัยที่พบยังไปสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พีรเดช พชรปัญญาพร (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมาก

สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างเด่นชัด ใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม สอดคล้องกับ อร์ทัย แสงทอง (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี ลำดับแรก คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ลำดับที่สอง คือ ด้านตัดสินใจด้วยการอภิปราย ลำดับที่สาม คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ลำดับที่สี่ คือ ด้านเพิ่มความท้าทาย และลำดับที่ห้า คือ ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ โดยที่ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการดึงเอาศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นเป็นรากฐานของการพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับที่ Yalcin (2012) กล่าวว่า ศักยภาพของผู้ร่วมงานไม่ใช่สิ่งที่หาได้ยากในองค์กร แต่การที่จะดึงศักยภาพในตัวของผู้ร่วมงานให้แสดงทักษะและความสามารถได้อย่างเต็มที่เป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลาย ๆ ประการ เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้ส่งเสริมให้เกิดการยกย่อง หรือยอมรับในศักยภาพที่มีอยู่ของคนเก่งในองค์กร ขาดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ระบบประเมินผลการทำงานที่ไม่เป็นธรรม ผลตอบแทนไม่จูงใจ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการคนเก่งได้นั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและต้องมีความเข้าใจถึงจิตวิญญาณของผู้ร่วมงาน สิ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาผู้ร่วมงานที่มีความสามารถสูงหรือผู้ร่วมงานที่เก่งจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ที่กล่าวว่า การบริหารคนเก่งจะทำให้องค์กรมีคนเก่งมากขึ้น และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง (2557) ที่กล่าวว่า การดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ เริ่มตั้งแต่ 1) การจัดคนเข้าทำงาน คือ การจัดผู้ร่วมงานลงในแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกผู้ร่วมงาน การจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การจัดการความหลากหลาย การลดจำนวนผู้ร่วมงาน การปลดผู้ร่วมงาน และการเลิกจ้าง 2) การจัดองค์กร คือ การจัดโครงสร้างงานโดยการระบุภาระงานแต่ละงาน การออกแบบงาน การจัดทีมงาน จัดรูปแบบหน่วยงาน การจัดโครงสร้างองค์กร ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 3) การเรียนรู้ คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ร่วมงาน 4) การปฏิบัติงาน คือ การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และ 5) การให้รางวัล คือ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้อีก โดยการนำภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาทั้ง 5 ด้าน มาปรับใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น และส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามลำดับ

1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่าสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวมและรายได้ทั้ง 5 ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาสภาพที่คาดหวังนี้ ไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ที่พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านดึงดูดและใช้คนเก่งเต็มที่ ลำดับที่สอง คือ ด้านตัดสินใจด้วยการอธิบาย ลำดับที่สาม คือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจให้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ลำดับที่สี่ คือ ด้านเพิ่มความท้าทาย และลำดับที่ห้า คือ ด้านปลูกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นดังกล่าว ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ไปทำวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีในทัศนะของครู เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำ (Contemporary Leadership)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(3), 272-284.
- นิรุจ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พีรเดช พชรปัญญาพร. (2560). *ภาวะผู้นำแบบทวีปัญญาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภณิตา ตันทักษิณานุกิจ. (2559). *ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเสริมไทย คอมเพล็กซ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การบริหารคนเก่ง* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ศิรินันท์ วรรณตถกิจ. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โดยใช้วิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคัล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2565, จาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/2Mv10-2564.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.plan.cmru.ac.th/documents/nation/112-60-64.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวาน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564* ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://drive.google.com/file/d/1VvulHC6q2i9ucMklpuZDIJ911Dvy4kvd/view>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564* จังหวัดอุดรธานี. สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.udonpeo.go.th/web/?wpdmpo=9A&wpdmdl=6398&refresh=644c039c38deb1682703260>.
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).



- สุพล วั่งสินธุ์. (2545). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 5(6), 29-30.
- สุมาพร ท่าทอง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดีสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.
- อรทัย แสงทอง. (2552). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกรณีศึกษสถานศึกษาในเขตดลิ่งชั้น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Krejcie, R.V. and Morgan. D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(1), 607-610.
- Wiseman, L., and McKeown, G. (2010). *Multipliers: how to best leaders make everyone smarter*. New York: Prentice Hall Press.
- Yalcin, V., Pelin, V., and Abdullah, A. (2012). The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 58(8), 340-349.