บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 801 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2558 จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 608) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน ประกอบด้วย ครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดระยอง จำนวน 132 คน ครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดจันทบุรี จำนวน 93 คน และครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดตราด จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นประสบการณ์ทำงาน เขตจังหวัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ (Best and Kahn. 1993 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางของประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

4. วิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามประสบการณ์ทำงานโดยการทดสอบค่าที (t-test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมาก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.08 มีประสบการณ์ทำงานน้อย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.92 อยู่เขตจังหวัด ระยอง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 อยู่เขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 35.77 และอยู่เขตจังหวัดตราด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และเขตจังหวัด

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม เพื่อการดำเนินงานภายในศูนย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยมีการกระจายอำนาจ การพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ ขึ้นมา มีลักษณะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างให้ผู้ตามทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : 225) คำนึงถึงมาตรฐานการทำงาน เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถ ที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ วินัยในตนเอง มีมโนภาพมนุษยสัมพันธ์ หรือสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสารความคิด มีสุขภาพดี และแข็งแรง มีสติปัญญาดี มีความสามารถในการจัดรูปงาน มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (Stadt. 1973 : 49) มุ่งที่จะให้ผู้ตามเกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยอาศัยศิลปะเพื่อจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ตามเกิดความพึงพอใจเต็มใจ ร่วมกันที่จะใช้ความรู้ ความคิด ความสามารถของตนในการช่วยแก้ปัญหา ทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติ (เสาวนิต เสวตฉานนท์. 2548 : 133) เพื่อที่จะดึงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ออกมาโดยให้คำแนะนำ และทำให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจุดมุ่งหมาย มีความคิดในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ตัวผู้นำสามารถที่จะทำให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากกว่าที่จะคอยสั่งให้ว่าต้องทำอะไร สิ่งที่สำคัญสำหรับของผู้นำเหนือผู้นำ คือต้องแน่ใจว่า ผู้ตามมีข้อมูลข่าวสารและความรู้เพียงพอที่จะฝึกความเป็นผู้นำในตนเองได้ (คุณวุฒิ คนฉลาด. 2548 : 116) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์มาศ สุขกสิ (2553 : 127) ได้ศึกษาความต้องการในพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทิศ แสงผ่อง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากิ่งอำเภอเขาคิชกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กิ่งอำเภอเขาคิชกูฏ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย รวมทั้งครูที่มีประสบการณ์มากนั้น มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำ ผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ ผู้นำ หรือผู้บริหาร เป็นผู้กระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ และสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้ก่อประโยชน์สูงสุดในองค์การ เป็นวิธีที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวความคิดที่ดี มีความละเอียดรอบครอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องที่สุด ตลอดทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบในหลายแง่มุม เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิวัติหรือนโยบาย ต้องคิดว่าไม่มีวิธีใดถูกต้องที่สุดเพียงวิธีเดียว แต่ยังมีวิธีอื่นที่ดีกว่าและถูกกว่าเสมอ พยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ (Manz and Sims. 1991 : 35) นำไปสู่พฤติกรรมแสดงออก ซึ่งถ้าข้อมูล ประสบการณ์ และการเรียนรู้ดี พฤติกรรมการแสดงออกจะดีไปด้วย การกล่อมเกลาการสร้างการเรียนรู้ที่ดี ที่ถูกต้องจะเป็นตัวปรับเปลี่ยนความคิดของคนได้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2548 : 27) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุลาวรรณ คงถาวร (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศดา ศรีสม (2553 : 69 - 80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง พบว่า จังหวัดระยอง และจันทบุรี แตกต่างกับจังหวัดตราด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเขตจังหวัดระยอง และเขตจังหวัดจันทบุรี เป็นเขตพื้นที่มีความก้าวหน้าทางสังคม และเศรษฐกิจมากกว่าเขตจังหวัดตราด จึงทำให้มีการบริหารงานที่แตกต่างกันไป เขตจังหวัดระยอง และเขตจังหวัดจันทบุรี ใช้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรและหน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจดำเนินการ โดยคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การจัดการศึกษายุคใหม่มีความจำเป็นที่ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจ และมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อชุมชน นำไปสู่การดำเนินงานด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ และช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อประโยชน์เกี่ยวข้องกับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 30 - 31) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและผู้ด้อยโอกาส ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 1) ซึ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในแก่ผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ มีการกระจายอำนาจ การพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ ขึ้นมา มีลักษณะภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างในผู้ตามทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ (บุตรี จารุโรจน์. 2549 : 1) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทิศ แสงผ่อง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากิ่งอำเภอเขาคิชกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากิ่งอำเภอเขาคิชกูฏ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทีป นิ่มมาก (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงถึงความสามารถของตนเองการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงาน และสรุปให้เป็นข้อยุติของกลุ่ม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี ความศรัทธา ความประทับใจ และผูกพัน มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานวางแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันและทำงานให้เกิดการประสานงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

2. ควรวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี