

**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**
**A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE LOEI-NONGBUA LAM PHU**

ทิววัฒน์ สีลุนทอง* เพ็ญนภา สุขเสริม และ เพ็ญแข ภูผายาง

Thiawat Seelunthong*, Pennapa Sukserm and Piangkhae Poophayang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ชัยภูมิ 36000

Program in Educational Administration, Faculty of Education and Human Development,

Chaiyaphum Rajabhat University, Chaiyaphum 36000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: thiawat2538@gmail.com

รับบทความ 26 มีนาคม 2567 แก้ไขบทความ 20 เมษายน 2567 ตอบรับบทความ 27 เมษายน 2567 เผยแพร่บทความ มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan และมีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .434–.760 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .967 และ 2) แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 อำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .533–.808 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการดำหนิที่สร้างสรรค์ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการเป็นผู้นำตนเอง 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ในทิศทางบวก ($r = 0.847$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา, การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to examine the level of super leadership of school administrators, 2) to explore the level of effectiveness of schools, and 3) to determine the relationship between the super leadership of school administrators and the effectiveness of schools under the Loei-Nongbua Lam Phu Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 335 government teachers, selected through Krejcie and Morgan's Table, and multi-stage random sampling. The instruments comprised sets of the 5-level rating scale questionnaires: 1) One was on a super leadership of school administrators, with the item objective congruence

(IOC) at 1.00, an item discriminative power ranging from 0.434 to 0.760, and the reliability of 0.967; and 2) another was the effectiveness of schools, with the IOC at 1.00, item discriminative power ranging from 0.533 to 0.808, and the reliability of 0.954. Statistics for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings showed that 1) the level of super leadership of school administrators was rated at a high level, considering each aspect arranged in descending order from high to low as follows: an exemplary of self-leadership, stimulation of personnel to create self-goal setting, promoting self-leaders through teamwork, creating positive thinking model, improving self-leader through rewarding and providing constructive criticism, facilitating to create a culture of self-leaders, and being self-leaders, 2) The level of effectiveness of schools was positive at a high level, including transforming and developing environmental resources both internally and externally, problem-solving within schools, improving students' learning achievement, and developing students' positive attitudes, and 3) The relationship between the super leadership of school administrators and the effectiveness of schools was at a high level in the positive direction ($r = 0.847$), with the .01 level of significance.

Keywords: Super Leadership, Effectiveness of Schools, Educational Administration

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันเป็นยุคในศตวรรษที่ 21 ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้เดินไปในทิศทางที่เหมาะสม ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (สมบุญ ศรีสรสิริชัย, 2559) ซึ่งผู้นำที่จะประสบความสำเร็จแห่งอนาคตจะต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพันบุคคลซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดของความเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ (Ulrich, 1996) การขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร จะต้องมีความรู้ลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ และสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรซึ่งในบริบทสถานศึกษานั้นคือ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)

การเป็นผู้นำแบบ “ผู้นำเหนือผู้นำ” ควรเริ่มจากการเปิดโอกาสให้ผู้นั้นสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยใช้กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ผู้นั้นหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอกและการมอบหมายงาน ให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำ ที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 2001) นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เช่น รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่าโดยใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเองสร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมุ่งเน้นเพื่อเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมตนเองของผู้นั้นหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอกและการมอบหมายงาน ให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองโดยใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ จึงจะเรียกว่าผู้มี “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” (ดาวรรุณ ธิวิการ, 2558)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กันมีความสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบส่งเสริมซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การและที่สำคัญคือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างสรรค์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละองค์ประกอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานในที่สุด ผู้นำองค์การจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำองค์การ มีอิทธิพลต่อแนวคิด (ชุดะกุล ไชยเสนา, 2560) ทั้งนี้ผลในด้านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2565 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาคะแนนผลสอบมากกว่าร้อยละ 50 เฉลี่ย 18.42 และ 7.30 ของผู้เข้าสอบ ตามลำดับ จากรายงานผลการทดสอบควรมีการพัฒนา เพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียนให้มีคะแนนเฉลี่ยเป็นไปตามเป้าหมายในปริมาณที่มากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการบริหารงานของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารวางแผนพัฒนาและปรับปรุงในการบริหาร สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนเป็นแนวทางให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาการกำหนดนโยบาย ของการจัดการศึกษาระดับชาติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำคนอื่นและตนเอง โดยเป็น แบบอย่างในการนำตนให้มีพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงจะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้ในทางที่ดี มีความคิดแก้ปัญหาที่ หลากหลาย ใช้กระบวนการโน้มน้าวการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการอำนวยความสะดวก ให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

การเป็นผู้นำตนเอง (become a self-leader) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ ในอนาคต ต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัย และคุณลักษณะเป็นที่ไว้วางใจสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ ทั้งแนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็น กระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในองค์กร ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้ ทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของตนเอง ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเองเพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ภายในองค์กร นำข้อมูลที่เกิดขึ้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับตนเองได้ โดยการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการ แบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอนตามลำดับขั้นตอนจัดให้แต่ละบุคคลทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็ม ศักยภาพ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ให้มีความท้าทายเพิ่มความรับผิดชอบ เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของตนเองได้

การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง (Model Self-leadership) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็น แบบอย่างที่ดีซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของ ตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหารต้อง แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งตามทั้งด้านการกระทำและทัศนคติ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ บุคลากรในองค์กรและต่อสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มี บุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ตลอดจนบุคลากรแสดงออกถึง การเป็นผู้นำ ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง (Self-set Goals) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและสร้างความมั่นใจว่าปฏิบัติได้จริง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้แก่ผู้ตาม ตลอดจนเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ขั้นตอน นี้เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของผู้ตามและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความสามารถของผู้ตามได้

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive thought Patterns) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดี และปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ตลอดทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบในหลายแง่มุม เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์

การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิที่สร้างสรรค์ (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารของผู้บริหารที่มีการช่วยเหลือให้บุคลากร มีความรู้และความสามารถต่อผู้ร่วมงาน มุ่งพัฒนาตามความสนใจ สนับสนุน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน นับว่าเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำพยายามสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพราะเป็นการช่วยเหลือให้บริหารตนเองได้พัฒนาตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจเป็น ผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิบุคลากร ผู้บริหารพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากรฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่งจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้ แก่บุคลากรด้วยความช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ ให้รางวัล ยกย่องชมเชยอย่างสมศักดิ์ศรีไม่แย่งเอาผลงานผู้อื่น รู้ว่างานที่สำเร็จได้นั้นเป็นผลงานของใคร การให้คุณให้โทษต้องทำด้วยความยุติธรรม ไม่ใช้อารมณ์หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงงาน ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ตลอดจนเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจภายนอกองค์กรมาให้ความรู้และคำแนะนำ เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพและยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลาง สิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม (Promote Self-leadership through Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและสามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตรเป็นกระบวนการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานและยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึก นึกคิดและมติของทีมงาน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้นำพยายามสร้างสรรค์ให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน สร้างทำให้เป็นพวกเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิดวิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันคิด ปฏิบัติและประเมินผลให้ร่วมกันในการแก้ปัญหา โดยให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดเกณฑ์ในการควบคุม ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่าง ๆ อันจะช่วยให้เกิดความรักและความห่วงใยในงานและองค์กรของตน สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นต้นแบบในการรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้งนำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคี ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership Culture) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในการสร้างความพึงพอใจระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจในการเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงาน ร่วมกันเสมือนญาติปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถ ตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประเพณีและค่านิยมที่พึงงาม อันก่อให้เกิดความรักและศรัทธาต่อองค์กร ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการของสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเกิดจากการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษาดำเนินงานด้านการบริหารจัดการและด้านการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตลอดจนมีผลสำเร็จด้านความสามารถทางวิชาการของนักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันด้านวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่าง ๆ แล้วมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญและผลการประเมินการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดพร้อมทั้งมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้ เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีความประพฤติเรียบร้อย มีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก หมายถึง สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ยุคใหม่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันจัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนการแสดงความคิดของบุคลากรก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลงจากแนวความคิดดั้งเดิมก่อให้เกิดให้เป็นทางเลือกที่หลากหลายในการปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรร่วมกันคิดหาวิธีการแนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ไว้วางหน้า มีความกระตือรือร้นในการเร่งรัดให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง สังคม และประเทศชาติ ครูผู้สอนหาเทคนิควิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนมาช่วยเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อให้นักเรียนสนใจในการเรียนมากขึ้น

การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมสั่งสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีต่อการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวมปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและพัฒนาตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น มีเจตคติที่ดี และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาใช้สติปัญญาในการทำงานและการเรียนอย่างสม่ำเสมอ

การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ อาทิเช่น การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนและพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้ด้านบริหารและด้านวิชาการประกอบการปฏิบัติงาน ผู้บริหารตัดสินใจในเรื่องนโยบายการศึกษา ส่วนในรายละเอียดให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งการใช้หลักการ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ

สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต หนองบัวลำภู

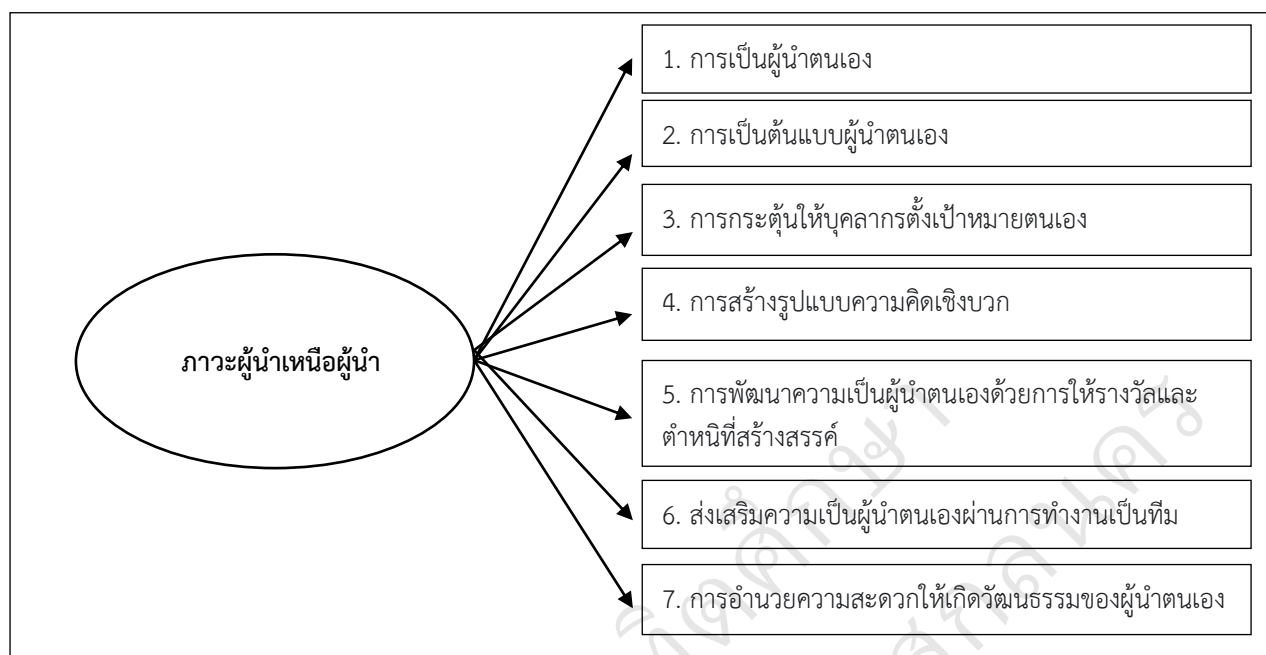
ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต หนองบัวลำภู

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต หนองบัวลำภู ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้อธิบายประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในงานวิจัย สอดคล้องกับ (Manz & Sims, 2001) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (super leadership) โดยจะเริ่มจากการให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งเป็นการยึดยุทธศาสตร์ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเอง และสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน เช่น ให้รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการของภาวะผู้นำหรือผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก วิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอกและการมอบหมายงานให้เป็นการ

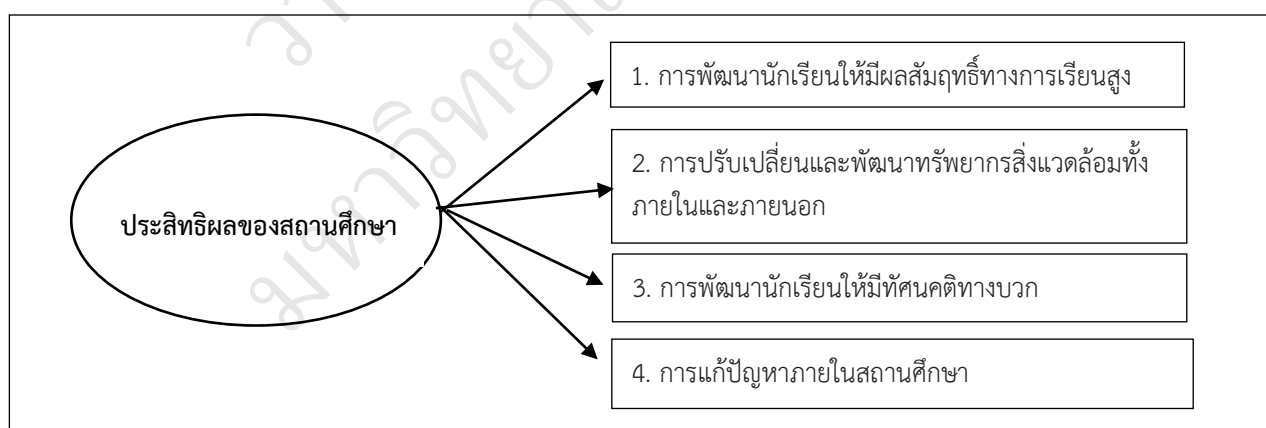
ตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจงใจภายนอก วิชาทฤษฎีการตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง



ภาพประกอบ 1 โมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

จากภาพประกอบ 1 แสดงโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด งานวิจัยของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการคำหนิที่สร้างสรรค์ 6) ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้อ้างประกอบของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย สอดคล้องกับ (Mott, 1966)

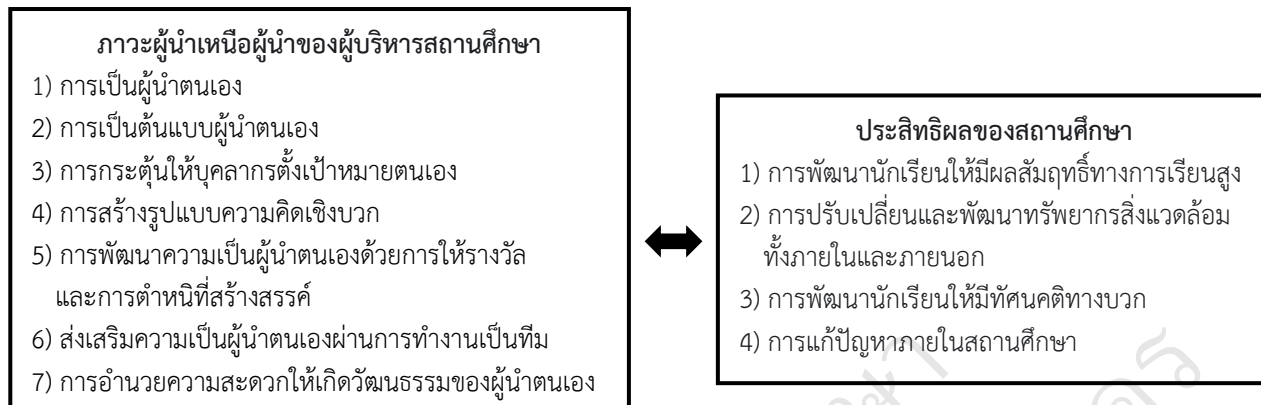


ภาพประกอบ 2 โมเดลองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด งานวิจัยของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก 3) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 4) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 มีสถานศึกษา จำนวน 52 แห่ง ประกอบด้วย ข้าราชการครูสทวิทยาเขตหลักเมือง 13 โรงเรียน จำนวน 574 คน สทวิทยาเขตวังภูผา 13 โรงเรียน จำนวน 469 คน สทวิทยาเขตศรีสองรัก 5 โรงเรียน จำนวน 158 คน สทวิทยาเขตบัวบาน 12 โรงเรียน จำนวน 533 คน และสทวิทยาเขตวังแสนสุวรรณ 9 โรงเรียน จำนวน 343 คน รวมทั้งสิ้น 2,077 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 335 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสทวิทยาเขตที่จัดการศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการครูสทวิทยาเขตหลักเมือง จำนวน 91 คน สทวิทยาเขตวังภูผา จำนวน 75 คน สทวิทยาเขตศรีสองรัก จำนวน 30 คน สทวิทยาเขตบัวบาน จำนวน 85 คน และสทวิทยาเขตวังแสนสุวรรณ จำนวน 54 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างคำถามตามกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งข้อคำถามนำมาจากสาระหลักเพื่อการวัดในการสังเคราะห์เอกสารในบทที่ 2 รวมทั้งสิ้น 75 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
4. นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามโดยอาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะว่าควรใช้คำว่า “ผู้บริหาร” นำหน้าข้อคำถาม ให้ข้อคำถามมีความชัดเจนแล้วผู้วิจัยได้แก้ไขข้อคำถามให้ถูกต้องสมบูรณ์
5. นำร่างแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของรายการประเมินกับสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 113) เมื่อได้นำมาวิเคราะห์แล้วได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60–1.00 เพื่อนำไปเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามต่อไป

6. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง
7. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีบริบทใกล้เคียงกัน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหา
 - 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อในส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ตั้งแต่ .434–.760 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .967
 - 2) แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อในส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตั้งแต่ .533–.808 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .954
 - 3) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้
 - 3.1) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ และมีเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 102–103)
 - 3.2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติตามปกติ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 102–103)
 - 3.3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 64)
8. พิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองและส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือรับรองไปยังสถานศึกษาทางไปรษณีย์และขอความกรุณาเจ้าหน้าที่ธุรการของทุกโรงเรียนส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยได้จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยตามที่ติดแสตมป์และจ่ายหน้าซองไว้เรียบร้อยแล้ว
3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลในช่วง เดือนธันวาคม 2566 ถึง เดือน มกราคม 2567

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Consistency: IOC) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัก
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการวิจัยและได้สรุปผล ดังนี้

- 1) ผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การเป็นผู้นำตนเอง	4.34	0.66	มาก
2	การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง	4.43	0.60	มาก
3	การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง	4.43	0.61	มาก
4	การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.41	0.62	มาก
5	การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิที่สร้างสรรค์	4.37	0.67	มาก
6	การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.64	มาก
7	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.37	0.68	มาก
รวม		4.40	0.60	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) และการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.66)

2) ผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.35	0.65	มาก
2	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	4.40	0.65	มาก
3	การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.29	0.72	มาก
4	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.37	0.65	มาก
รวม		4.35	0.63	มาก

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65) ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72)

3) ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{total}
X_1	.727**	.759**	.786**	.799**	.811**
X_2	.683**	.670**	.655**	.675**	.708**
X_3	.737**	.735**	.697**	.727**	.764**
X_4	.731**	.745**	.715**	.761**	.779**
X_5	.772**	.784**	.754**	.793**	.818**
X_6	.754**	.790**	.746**	.816**	.819**
X_7	.738**	.774**	.751**	.769**	.800**
X_{total}	.791**	.809**	.786**	.822**	.847**

** ≤ .01

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = 0.847$) เป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($r = 0.819$) ซึ่งจะเห็นว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวกกับรายด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงโดยตั้งเป้าหมายจากผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านการกระทำและทัศนคติ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรและต่อสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้นแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ตลอดจนกระทั่งบุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เติลยฉลาด เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ House & Mitchell (1974, pp. 81–97) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมต่อบุคลากรด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับบุคลากรในที่ทำงานผู้บริหารแบบให้มีส่วนร่วมจะต้องกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัตร ศรีพระนาม (2560, หน้า 257) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จัตุพงษ์ เกษมสุข (2562, หน้า 37) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศารัตน์ เอี่ยมเชิยม (2565, หน้า 102) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินการของ สถานศึกษาที่มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเกิดจาก การพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ เหมาะสมกับศักยภาพ มีการตัดสินใจในเรื่องนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ใช้องค์ความรู้ด้านการบริหารและด้านวิชาการประกอบการ ปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ นำหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหา สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ยุคใหม่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันจัดทำแหล่งเรียน นรู้ ภายในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ ความคิดของบุคลากรก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายเปลี่ยนแปลงจากแนวความคิดเดิมก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ บุคลากรร่วมหาวิธีการ แนวทางการ แก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่องานและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา ไกลฝน (2566, หน้า 85) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของ การบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน สุขกาย (2562, หน้า 69) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของ สถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ไชยดำ (2559, หน้า 209) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ใน ระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มี ความสัมพันธ์สูงสุด คือ ส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเห็นว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงมากจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงมากไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก กับรายด้านของประสิทธิผล ของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ให้ความ สามารถในการจูงใจ ประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการกระทำใหม่ ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้ บุคลากรสามารถกล้าคิด กล้าตัดสินใจหาแนวทางใหม่ ๆ สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อ ระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตรเป็น กระบวนการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้นำพยายามสร้างสรรค์ให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจกันในผู้ปฏิบัติงาน สร้างทำให้เป็นพวกเดียวกัน ส่งเสริมการสร้างทีมงานและคิด วิธีการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันคิด ปฏิบัติและประเมินผลและร่วมกันแก้ปัญหา โดยให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการกำหนด วัตถุประสงค์ จะช่วยให้เกิดความรักและความห่วงใยในงานและองค์การของตน สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกใน ทีมงาน สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง นำวิธีการสื่อความหมายที่ดี มาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคี ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี บุตตะวงศ์ (2560, หน้า 73–76) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุพัฒน์ จิตรสงวรงค์ (2559, หน้า 99–102) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสูงจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งได้ค้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ส่งเสริมครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนและมั่นใจและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในการสร้างความมุ่งมั่นของครู เพื่อการปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น ให้คำแนะนำครูสามารถหาความเข้าใจและเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ไข ปัญหาของงานที่รับผิดชอบสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและทีมงานในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาและรักษาวัฒนธรรมอันดีขององค์กรได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจ ปัญหาและโอกาสของสถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาแก้ปัญหาในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และมีสิ่งแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย ต่อการจัดการเรียนการสอนมีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัยที่ดีมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ แสดงออกในทางที่ดีงามเหมาะสมกับวัฒนธรรมท้องถิ่นและประเทศชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่การศึกษาและหรือโรงเรียนจัดให้มีนโยบายหรือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลไปยังประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นการศึกษาาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 335 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิที่สร้างสรรค์ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทรัพยากรสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงมาก กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิที่สร้างสรรค์ การเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายตนเอง และการเป็นต้นแบบผู้นำตนเอง ตามลำดับ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก ประสิทธิผลของ

สถานศึกษาก็อยู่ในระดับสูงมากด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยในระดับต่ำ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาก็อยู่ในระดับต่ำด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับรายด้านของประสิทธิภาพของสถานศึกษาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับสุดท้าย เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะผู้นำตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการเป็นผู้นำผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจทักษะแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเกิดความมั่นใจในการพัฒนาทักษะผู้นำในตนเอง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้นำตนเองเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการเป็นผู้นำผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร หรือกำหนดเป็นหัวข้อในการสอบคัดเลือกผู้บริหารในระดับต่าง ๆ

1.2 จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับสุดท้าย เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีเก็บรวบรวมข้อมูลและการวางแผนเพื่อที่จะพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น เพื่อสามารถให้ผู้บริหารในสังกัดศึกษาเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงสังคมในปัจจุบัน อันเป็นผลนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นไปอีก

1.3 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหากมีภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ควรจะพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยสถานศึกษาเพื่อให้ผลปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารสถานศึกษาว่ากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์และนำไปประกอบการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานที่เป็นประจักษ์ได้ยอมรับจากสังคม สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปแบบกรณีศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิตพงษ์ เกษมสุข. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 37–51.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 27(2), 119–130.
- ชูตระกูล ไชยเสนา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 11(1), 46–59.
- ดาวรธรรม ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้น้อย” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 23–35.
- ธิดารัตน์ เอี่ยมเชียม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้น้อยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารนาครบุตริปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 14(1), 102–110.

- นิลุพัฒน์ จิตรสง่างศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุภาวดี บุตตะวงศ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2565). รายงานผลดำเนินงานรอบ 6 เดือน (ต.ค. 65-มี.ค. 66) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เลย: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- สุทิน สุขกาย. (2562). การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ. (2559). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(1), 31-49.
- อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 256-264.
- อมรา ไชยดำ. (2559). ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13(61), 209-224.
- อรอุมา ไกลฝน. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 20(89), 79-91.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ulrich, D. (1996). *The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The New Superleadership Leading others to Lead Themselves*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Mott, P. E. (1966). *The Characteristic of effective organization*. New York: Mcmillan.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 9, 81-97.