



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7*

LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON RATCHASIMA

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 7

ธนภรณ์ แซ่ลิ่ม

Tanaporn Saelim

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา นครราชสีมา ประเทศไทย

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Nakhon Ratchasima, Thailand

Corresponding author E-mail: tanaporn_10320@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 327 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

Abstract

This research aims to 1) Study the level of leadership of school administrators, 2) Compare opinions on leadership of school administrators classified by position, level of education and size of school, and 3) Study the guidelines for developing leadership of school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7. It is a mixed-method research. The sample consisted of 327 school administrators and teachers under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Educational Service Area 7 by stratified random sampling. The data collection tools included questionnaires and structured interviews. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The results of the research revealed that 1) The level of leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Educational Service Area 7 was at a high level overall and in each aspect. 2) The comparison of leadership of school administrators under the Office of the Basic Education Commission, Nakhon Ratchasima Educational Service Area 7 classified by position and educational level showed no difference overall and classified by school size. Overall, there was a statistically significant difference at the .05 level. and 3) The guidelines for promoting leadership among school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 consisted of 7 aspects: 1) Enabling personnel to become leaders; 2) Modeling personnel to be self-leaders; 3) encouraging followers to set their own goals; 4) Creating positive thinking patterns; 5) Facilitating self-leadership; 6) Supporting self-leadership through team building; and 7) Facilitating the creation of a culture of self-leadership.

Keywords: Leadership, Leadership Above Leaders, School Administrators, Under the Jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรา 47 และมาตรา 48 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยการประกันคุณภาพแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ การประกันคุณภาพภายในและภายนอก ระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมินและติดตามการดำเนินงานภายในโรงเรียนจากบุคลากรภายในโรงเรียนเอง ขณะที่การประกันคุณภาพภายนอกนั้นจะมีการประเมินจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อยืนยันว่าโรงเรียนมีมาตรฐานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการดำเนินการต่าง ๆ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการของผู้บริหาร

สถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา และต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ความสามารถของผู้นำในการนำพาองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

ผู้นำสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและคุณภาพของผลลัพธ์การศึกษาผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการศึกษาในระดับต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับการบริหารของผู้นำ โดยผู้นำที่มีทักษะและความสามารถในการบริหารจะสามารถพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ (Saris, R., 2015) ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบการศึกษาและผู้เรียนให้มีความสามารถทางวิชาการและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลและยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Collins, J., 2018) โดยแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ซึ่งเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ผู้ตามสามารถพัฒนาตนเองและกลายเป็นผู้นำที่สามารถนำตนเองได้ มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้สามารถรับผิดชอบงานและมีคุณภาพได้ (Srisai, T., 2017); (Manz, C. C. & Sims, H. P., 1989) แนวคิดนี้จะเน้นไปที่การพัฒนาผู้นำในตัวบุคคลผ่านการสนับสนุนและการกระตุ้นให้พวกเขาพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมิได้เน้นเพียงการควบคุมจากเบื้องบน หากแต่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพและจิตสำนึกในการนำพาตนเองสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Manz, C. C. & Sims, H. P. ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Manz, C. C. & Sims, H. P., 1989)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นการยกระดับการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะรอบด้านทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2566) อย่างไรก็ตาม ในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวยังประสบปัญหาในด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ และจากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า โรงเรียนในสังกัดร้อยละ 42 ยังมีปัญหาในการบริหารจัดการที่ขาดความเป็นเอกภาพและการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ร้อยละ 37 ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลการประเมินด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดในการสร้างแรงบันดาลใจ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม หนึ่งในสภาพปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (ไชยา หานุกาพ, 2564)

เมื่อผู้นำไม่มีทิศทางในการบริหารที่แน่นอน บุคลากรภายในโรงเรียนอาจไม่เห็นภาพเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การส่งเสริมศักยภาพครู และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา หรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,159 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

ค่าน้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าน้ำหนักคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าน้ำหนักคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าน้ำหนักคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

1.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.6 นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

1.7 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม จำนวน 49 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .87

1.8 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์

2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 7 ข้อ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ทักษะภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t-test (Independent Samples) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ และวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ	4.16	0.27	มาก
2	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.03	0.29	มาก
3	ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.04	0.34	มาก
4	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.10	0.27	มาก
5	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.21	0.35	มาก
6	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.18	0.30	มาก
7	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.17	0.31	มาก
ภาพรวม		4.13	0.14	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.30) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.31) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.27) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.27) ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.34) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 2 - 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ	4.11	0.26	4.19	0.27	-2.707	.488
2	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.01	0.30	4.04	0.29	-.940	.657
3	ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.04	0.36	4.03	0.33	.346	.174
4	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.10	0.26	4.09	0.28	.154	.294
5	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.46	0.22	4.05	0.32	12.498*	.000

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
6	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.24	4.25	4.14	0.33	2.817*	.011
7	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.25	4.26	4.11	0.39	4.168*	.008
ภาพรวม		4.17	0.14	4.09	0.14	4.918	.825

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ระดับ		สูงกว่าระดับ		t	p-value
		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ	4.12	0.27	4.20	0.27	-2.639	.934
2	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.03	0.30	4.03	0.29	.029	.606
3	ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.04	0.36	4.02	0.32	.518	.125
4	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.10	0.26	4.09	0.28	.476	.195
5	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.43	0.24	4.04	0.32	12.443*	.000
6	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	4.24	0.25	4.13	0.33	3.165*	.029
7	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.25	4.26	4.10	0.34	4.429*	.015
ภาพรวม		4.17	0.14	4.09	0.13	5.601	.340

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.751 23.801	2	.376	5.112*	.007
	ภายในกลุ่มรวม	24.552	324	.073		
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.001 29.313	2	.001	.008	.992
	ภายในกลุ่มรวม	29.315	324	.090		
3. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.157 38.637	2	.079	.660	.518
	ภายในกลุ่มรวม	38.794	324	.119		
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	1.836 23.009	2	.918	12.929*	.000
	ภายในกลุ่มรวม	24.845	324	.071		
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	9.667 30.605	2	4.834	51.171*	.000
	ภายในกลุ่มรวม	40.272	324	.094		
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.082 30.102	2	.041	.441	.644
	ภายในกลุ่มรวม	30.184	324	.093		
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.009 32.261	2	.505	5.069*	.007
	ภายในกลุ่มรวม	33.270	324	.100		
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.373 6.722	2	.186		
	ภายในกลุ่มรวม	7.095	324	.021	8.982*	.000
			326			

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สามารถสรุปได้ว่า มีทั้งหมด 7 ด้านสำคัญที่ผู้บริหารควรดำเนินการ ได้แก่ การมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพภาวะผู้นำ ควบคู่กับการให้การสนับสนุน การอบรม และการยกย่องรางวัลเพื่อเสริมแรงจูงใจ การทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ

ความมุ่งมั่น และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ การกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรและได้รับการเสริมแรงเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกโดยเน้นการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ทำให้กำลังใจ และการจัดการความล้มเหลวในเชิงสร้างสรรค์ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน พร้อมจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงภาวะผู้นำ การจัดตั้งทีมงานที่มีความหลากหลาย สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และสุดท้าย คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการคิดอย่างอิสระ การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองและตัดสินใจอย่างอิสระ ในขณะที่ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงความท้าทายในการสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเป็นแบบอย่างชัดเจนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา สอนทิม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (กัลยา สอนทิม, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตกฤตา ภิภทราพัชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (วิฑิตกฤตา ภิภทราพัชร, 2564)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ มีความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำในระดับที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ความแตกต่างนี้อาจเป็นผลมาจากความแตกต่างในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และวิธีการ

บริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการสร้างทีมงานและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ทัศนคติ และแนวทางการบริหารของผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการส่งเสริมการเป็นผู้นำตนเองและการพัฒนาทีมงานในสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิตารัตน์ เอี่ยมเชี่ยม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อิตารัตน์ เอี่ยมเชี่ยม, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอยราวรรณ จวบบุญ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ไอยราวรรณ จวบบุญ และคณะ, 2567)

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำในระดับที่ใกล้เคียงกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับการศึกษาที่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ความแตกต่างนี้อาจสะท้อนถึงความท้าทายและแนวทางการบริหารที่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออุดมศึกษา ซึ่งแต่ละระดับอาจมีความต้องการและลักษณะการพัฒนาผู้นำที่ไม่เหมือนกัน ระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจมีการเน้นย้ำในด้านการสร้างทีมงานและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่ระดับที่ต่ำกว่าอาจให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในรูปแบบที่เรียบง่ายและตรงไปตรงมามากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพประกร คำภูเขียว และวิบูล ทาชา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (เทพประกร คำภูเขียว และวิบูล ทาชา, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา หลับุญ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (ภิญญา หลับุญ และคณะ, 2567)

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากขนาดของสถานศึกษามีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้าน เช่น การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การสร้างวัฒนธรรมของผู้นำ และการสนับสนุนการพัฒนาผู้นำตนเอง ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากการที่สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีโครงสร้างการบริหารและทรัพยากรที่แตกต่างกัน ทำให้

แนวทางการบริหารงานต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา หล้าบุญ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภิญญา หล้าบุญ และคณะ, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรัตน์ เอี่ยมเชียม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (จิตรัตน์ เอี่ยมเชียม, 2564)

3. แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 สามารถสรุปได้ว่า มีทั้งหมด 7 ด้านสำคัญที่ผู้บริหารควรดำเนินการ ได้แก่ การมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพภาวะผู้นำ ควบคู่กับการให้การสนับสนุน การอบรม และการยกย่องรางวัลเพื่อเสริมแรงใจ การทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ การกระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรและได้รับการเสริมแรงเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกโดยเน้นการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ให้กำลังใจ และการจัดการ ความล้มเหลวในเชิงสร้างสรรค์ การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน พร้อมจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงภาวะผู้นำ การจัดตั้งทีมงานที่มีความหลากหลาย สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และสุดท้าย คือ การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการคิดอย่างอิสระ การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาภาวะผู้นำ ของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่หลากหลายมิติสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เพิ่มความมั่นใจ และปลูกฝัง วัฒนธรรมผู้นำร่วม ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การทำให้ครูเป็นผู้นำตนเองบริหารโรงเรียน มีพฤติกรรมการบริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่เหมาะสม 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงาน 3) การกระตุ้น ให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารในการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือ ให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหาร มีการส่งเสริมและให้ข้อเสนอแนะ มีเจตคติที่ต่อการทำงาน มีวิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี 6) การสนับสนุน ให้เกิดผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใจในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริม ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือ และ 7) การอำนวยความสะดวก

ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองผู้บริหารมีพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในต่าง ๆ (วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกฤตา ภักิทรพัชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่ควรพัฒนา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำของตนเอง 2) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 3) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (จิตติกฤตา ภักิทรพัชร, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 สามารถสรุปผลได้ว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีศักยภาพในการนำองค์กรและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่สอดคล้องกับ เป้าหมายการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษามีผลต่อการแสดงออกและการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ นอกจากนี้ การวิจัยยังได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ 2) การแสดงเป็นแบบฉบับที่ดี เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง โดยสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกผ่านบรรยากาศการทำงานที่ สร้างสรรค์และให้กำลังใจ 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองด้วยการฝึกอบรมและมอบหมาย ความรับผิดชอบที่เหมาะสม 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองผ่านการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย และ 7) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการคิดอย่างอิสระ ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวถือเป็นทิศทางสำคัญ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา สำหรับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง แรงบันดาลใจและความมั่นใจในการเป็นผู้นำตนเอง 2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อภาวะผู้นำ ควรจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ตั้งเป้าหมาย และใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่เน้นการยอมรับและการชื่นชมความสำเร็จ และ 3) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทีมผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งจัดกิจกรรมหรือการอบรมที่ช่วยสร้างผู้นำตนเองในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรเติบโตทั้ง รายบุคคลและในบริบทของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้ 1) การ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างภูมิภาคของประเทศไทย และ 2) การวิเคราะห์ เชิงลึกด้านการรับฟัง การให้อำนาจ และความซื่อตรงในภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา สอนทิม. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 17(3), 129-141.
- ไชยา หานุภาพ. (2564). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์การบริหารการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- ฐิติกฤตา ภักธราพัชร. (2564). การเสริมสร้างภาวะผู้นำในสถานศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การบริหารการศึกษา.
- เทพประกร คำภูเขียว และวิฑูล ทาชา. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 21(2), 72-85.
- ธิดารัตน์ เอี่ยมเชี่ยม. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 14(1), 102-126.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). การสร้างแบบสอบถามและมาตราส่วนวัดทางจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1-23 (19 สิงหาคม 2542).
- ภิญญดา หลักบุญ และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 29-42.
- วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2566). รายงานประจำปีการพัฒนาคณาจารย์การศึกษา. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.
- ไอยราวรรณ จวบบุญ และคณะ. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการศึกษาไทย.
- Collins, J. (2018). Leadership in the 21st century: Skills for digital and social change. London, UK: Routledge.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1989). Superleadership: Leading others to lead themselves. New York: Prentice Hall.
- Saris, R. (2015). Educational leadership and school effectiveness. New York: Springer.
- Srisai, T. (2017). Super leadership in educational contexts. Bangkok: Chulalongkorn University Press.