



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 Guidelines for Developing Super Leadership of School Administrators in Kumphawapi District, Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2

ธัญญารัตน์ ศรีเตชะ^{1*}, อำนวย ชนะวงศ์²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ประเทศไทย

Tanyarat Sritecha¹, Amnat Chanawong²
^{1,2}Education and Liberal Arts, Asia Graduate College, Thailand
✉ : * tk.tanyarat.kha@gmail.com
(*Author Corresponding Email)

Received: 07 November 2025; Revised: 29 December 2025; Accepted: 20 February 2026
© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คน วิธีการดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.51- 0.86 และด้านสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.42 - 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.95 เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ก็มีโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} = 0.35 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) แนว

ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 7 ด้าน 39 แนวทาง และผลการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.55) อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to investigate the current state, desirable state, and priority needs concerning the Superleadership of school administrators in Kumphawapi District, under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 2. It also sought to explore guidelines for developing Superleadership among these school administrators. The sample group consisted of 34 school administrators and 285 teachers. The research methodology employed was a Mixed Methods Research design. The primary tool was a questionnaire utilizing a Dual Response Format on a 5-point rating scale. The tool demonstrated good Content Validity (IOC values ranging from 0.67 to 1.00) and item Discrimination, with values ranging from 0.51 to 0.86 for the current state and 0.42 to 0.85 for the desirable state. Reliability was high, calculated using Cronbach's Alpha coefficient, with the current state registering 0.93 and the desirable state 0.95. Other instruments included a semi-structured interview form and an evaluation form for appropriateness and feasibility. Statistical analysis involved frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNImodified) technique for prioritizing needs. The findings of the study were as follows: 1. The current state of Super leadership among school administrators, both overall and by dimension, was rated at a high level. The desirable state of Super leadership, both overall and by dimension, was rated at the Highest level. The priority need for developing Super leadership among school administrators in Kumphawapi District was found to be PNImodified Needs Index = 0.35. When considering individual dimensions, the needs, ranked from highest to lowest priority, were: Encouraging followers to set their own goals; Supporting self-leadership through teamwork; Fostering positive thought patterns; Facilitating a self-leadership culture; Promoting personnel's self-leadership; Modeling self-leadership; and facilitating self-leadership through creative rewarding and suggestion. 2. The guidelines for developing Super leadership among school administrators comprised 7 dimensions and 39 sub-guidelines. The evaluation of these guidelines showed that the overall appropriateness was at a high level ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.08), and the overall feasibility was also at a high level ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 0.09).

Key words: current condition, desired condition, necessary needs, super leadership of school administrators

1. บทนำ

อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั่วโลก ผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน ทำให้ทุกภูมิภาคทั่วโลกต่างได้รับผลกระทบ และตระหนักถึงการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนขึ้นเรื่อยๆ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561) คนที่จะอยู่ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมในยุคใหม่จึงต้องฝึกความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การศึกษาค้นคว้าและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งในการผลิตและพัฒนากำลังคน ถือเป็นหนึ่งในกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ให้ประชาชนไทยในทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ระบุในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 คือ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่า และบรรลุเป้าหมาย และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ (ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570) ยังได้ระบุวิสัยทัศน์ว่า ภายในปี 2570 ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะที่จำเป็น พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวสอดคล้องกับวิถีชีวิตโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การจัดการศึกษาที่ดี เริ่มต้นจากผู้นำที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และสามารถนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เฉลิมพล เอกพันธ์, 2564) การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2562) นอกจากนี้ผู้บริหารที่เป็นพลังขับเคลื่อนครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การบริหารสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2562) และพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกตลอดเวลา

การศึกษาไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างมาก ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียน ต้องเร่งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการแต่เดิม ทั้งมาตรฐานการจัดการศึกษาไปทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสมคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในยุควิถีชีวิตใหม่ที่ระบบการศึกษา ท้าทั้งประเทศกำลังเผชิญหน้าอยู่ในขณะนี้



สิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรที่เหมาะสมกับยุคสมัยพึงมี คือ การมีความสามารถในการปรับตัว หรือความสามารถในการเปลี่ยน (หรือถูกเปลี่ยน) เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ อันเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในยุควิถีชีวิตใหม่ (Maxwell, 2562)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Manz and Sims (2001) โดยตัวผู้นำจะต้องมีทักษะที่ทำให้บุคลากรสามารถนำตนเอง ได้พบกับความสามารถของตนเอง โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอน และแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผล จนได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้ (เทพรัตน์ ศรีคราม, 2562) การยกระดับภาวะผู้นำ คือ ความสามารถและความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าด้านดีขององค์กรและตนเอง (Maxwell, 2562) การที่ผู้นำมีภาวะการนำ ในการนำตนเองและนำคนอื่นจนเกิดการสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นเรียกว่า “สุดยอดของผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” เป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเองได้ (ปณิธิ จันภักดี, 2565) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ได้กล่าวว่าภาวะ ผู้นำสมัยใหม่เป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างในการนำตนเองได้ กระตุ้น ส่งเสริม แนะนำและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และมีความสามารถในการนำตนเองในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล Manz and Sims (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำมี 7 ประการคือ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่เป็นเหมือนโค้ชให้กับลูกทีมพาไป ทำให้ดู ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา เพื่อให้ทุกคนในทีมเกิดความมั่นใจในการเริ่มต้นคิดงานเหล่านั้นด้วยทีมของเขาเอง เมื่อผู้นำทำครบทั้งสี่ขั้นตอนนี้แล้วผลที่เห็นได้คือ จะเกิดทีมงานที่มีคุณภาพและการขับเคลื่อนงานขององค์กรจะราบรื่นขึ้น (สุชาติ เสนาสี, 2565)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งกุญแจที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำเหนือผู้นำ คือ การมีความสามารถในการสอนและให้กรอบความคิดที่ถูกต้อง (ดาวรรุวรรณ ฤทธิการ, 2558) โดยเริ่มจากการสอนให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ เมื่อบุคคลนั้นมีการนำตนเองได้จะมีความต้องการการควบคุมจากบุคคลภายนอกน้อยมาก ซึ่งบรรยากาศการทำงานจะเป็นไปอย่างอิสระ ปราศจากการควบคุม ทำให้การทำงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข อันจะนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเห็นคุณค่าในตนเอง และมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในงานที่ตนเองถนัด ภายใต้ความไว้วางใจและการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำหรือผู้บริหาร การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ (Manz and Sims ,2001)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีพันธกิจและแนวทางที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริม พัฒนาระบบการจัดการศึกษา



ทุกระดับโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีจิตวิญญาณความเป็นครู และรวมทั้งส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พร้อมทั้งมีเป้าประสงค์ที่พร้อมรับต่อยุควิถีชีวิตใหม่ คือ มีการจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติภัยคุกคามทุกรูปแบบ ตลอดจนทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2568, 2568) แสดงให้เห็นถึงการเตรียมพร้อมสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนของโลกในปัจจุบัน ผวนกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ผ่านมาทำให้มวลมนุษยชาติต้องปรับตัว ซึ่งถือเป็นการวางแผนในการรับมือที่ดี หากแต่ยังขาดหลักสำคัญ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ให้เกิดขึ้นกับทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการวางแผนการรับมือกับโลกในยุคปัจจุบัน และส่งต่อทักษะและการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำนี้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนต่อไปในอนาคต โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม และมีสมรรถนะในการบริหารงาน การใช้เพียงอำนาจตามกฎหมายสั่งการให้ครูทำงานโดยปราศจากการเข้าถึงจิตใจ สถานการณ์ปัญหา และปัจจัยแห่งการจูงใจต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดทัศนคติที่เป็นลบต่อผู้บริหาร และต่อองค์กรทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลให้ระบบการทำงานขาดการเชื่อมโยงกัน การทำงานติดขัดและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูจะทำงานเพื่อเอาตัวรอดหรือทำตามคำสั่งเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยการกำหนดแนวทางเพื่อเป็นแนวทางแห่งการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ทำให้องค์กรหรือสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

จากสาเหตุข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยการพัฒนาครู และบุคลากรสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมใน สถานศึกษาได้ บุคลากรทุกคนต่างทำงานภายใต้บรรยากาศขององค์กรแห่งการเสริมพลังอำนาจ และบริบทที่ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความคิดในทางบวก และการสร้างทีม ทีมเข้มแข็งจนก่อเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง (ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม, 2565) ทั้งนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถหลากหลายรอบด้าน มีทักษะและสมรรถนะในการบริหารงาน และบริหารคน พร้อมกันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำตนเป็นแบบ ฉบับผู้นำตนเอง ส่งเสริมให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา สามารถเป็นผู้นำตนเองมีความรับผิดชอบ รู้จักการตั้งเป้าหมาย และมีโอกาสในการแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีพลังในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มคุณภาพ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทีมงานเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี (ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2558)



จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา พัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะเวลาคือ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 และระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน และครู จำนวน 592 คน รวม 648 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน กำหนดขนาดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดย คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 319 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครู จำนวน 285 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual response format) ชนิด 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC ซึ่งได้ค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.60 ขึ้นไป มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.78 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้ ต้องมากกว่า 0.70 (Cronbach, L. J. ,1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา



อุดรธานี เขต 2 ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เป็นแบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{x}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	PNI Modified	ลั บ ด ั บ
1. การส่งเสริมให้ บุคลากร เป็นผู้นำ ตนเอง	3.66	0.15	มาก	4	4.93	0.20	มาก ที่สุด	7	0.35	5
2. การแสดงตนเป็น แบบ ฉบับของการ เป็นผู้นำตนเอง	3.70	0.14	มาก	2	4.94	0.20	มาก ที่สุด	3	0.34	6
3. การสร้างรูปแบบ ความ คิดทางบวก	3.62	0.16	มาก	5	4.95	0.19	มาก ที่สุด	1	0.37	3
4. การกระตุ้นให้ ตาม ตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	3.57	0.16	มาก	7	4.93	0.21	มาก ที่สุด	6	0.38	1
5. การสนับสนุนให้ เกิดผู้นำตนเองโดย การสร้าง	3.59	0.09	มาก	6	4.93	0.23	มาก ที่สุด	5	0.37	2

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์				ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ	PNI Modified	ลัษ ดับ
6. การอำนวยความสะดวก สะดวก ให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง	3.67	0.18	มาก	3	4.94	0.21	มาก ที่สุด	2	0.35	4
7. การอำนวยความสะดวก สะดวก ให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเอง โดยการ ให้รางวัลและ เสนอแนะอย่าง สร้างสรรค์	3.75	0.04	มาก	1	4.94	0.20	มาก ที่สุด	4	0.32	7
โดยรวม	3.65	0.13	มาก		4.94	0.21	มาก ที่สุด		0.35	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า **สภาพปัจจุบัน** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.04) รองลงมาคือ การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.14) และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.18) ตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.16) **สภาพที่พึงประสงค์** ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.94$, S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงประสงค์มากที่สุด คือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\bar{X}=4.95$, S.D.= 0.19) รองลงมา คือ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X}=4.94$, S.D.= 0.21) และการแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}=4.94$, S.D.= 0.20) ด้านที่มีความพึงประสงค์น้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X}=4.93$, S.D.= 0.20) **ความต้องการจำเป็น** ในภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified = 0.35) ผู้วิจัยได้ จัดลำดับความต้องการจำเป็นตามค่าดัชนี (PNI modified) โดยกำหนดให้ด้านที่มีค่า (PNI modified) เกินกว่า 0.30 ถือว่าเป็นด้านที่ต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน (สุวิมล ว่องวานิช 2550) จากผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านมีค่า (PNI modified) เกินกว่า 0.30 ผู้วิจัยได้

จัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้ 1) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 2) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 3) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 4) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 5) การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 6) การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

5. สรุปผลการวิจัย

1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์, การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง, การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง, การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง, การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก, การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก, การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ, การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง, การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์, การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน, การกระตุ้นให้ผู้ตาม ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ

การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง, การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน, การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก, การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง, การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง, การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ได้แนวทางในการพัฒนาจาก 7 ด้าน 41 แนวทาง ดังนี้

ด้านที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายการดำเนินงานของตนเอง ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีทิศทางชัดเจน 2) เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง 3) ส่งเสริมให้ครูเข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนที่ปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลง 4) ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพ และมี



ประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่า และประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างทีมเติมเต็ม ได้แก่ 1) ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้ครูมีส่วนร่วม วางแผน ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการประชุมเพื่อระดมความคิด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง 5) ส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานที่ดี และสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู 6) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ และมอบหมายงานตามศักยภาพของครู

ด้านที่ 3 เสริมสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา 3) ส่งเสริมให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา 4) ส่งเสริมการสื่อสารหลายช่องทางเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี และเพื่อให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน 5) ส่งเสริมให้ครูเคารพในความสามารถ ความคิดเห็นของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน 6) พัฒนาทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงทางอารมณ์ 8) สร้างเสริมความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร

ด้านที่ 4 ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ได้แก่ 1) เสริมสร้างกำลังใจ และเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเอง 2) ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะแก่ครูในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมให้ครูมีความรัก ความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความสมัครสมานสามัคคีในการทำงานร่วมกัน 4) อำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำตนเองของครู 5) ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน 6) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ด้านที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ 2) ส่งเสริมการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) ส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง 4) กระตุ้นการทำงานของครูให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 5) ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ของตน 6) เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้านการสอน และงานอื่น ๆ

ด้านที่ 6 ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง 3) ประพฤติตนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน 4) ประพฤติตนเป็นผู้มีวินัยในเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู 5) ประพฤติตนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี 6) เสริมสร้างการปฏิบัติตนต่อครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียม

ด้านที่ 7 ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำของครูโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) พัฒนาครูตามความถนัด ความสนใจ และสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตาม



สมควรเป้าหมายยิ่งขึ้น 2) เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจโดยการให้รางวัล ยกย่องชมเชยแก่ครูที่ปฏิบัติงานบรรลุ
 3) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการพัฒนางานแก่ครูเสมอ

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จากทั้งหมด 7 ด้าน 41 แนวทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ดังนี้ โดยภาพรวม ความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 สามารถนำมาอภิปราย เพื่อให้เกิดความชัดเจนต่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง อาจจะเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ และมีทิศทางที่ชัดเจนไม่เพียงพอ ซึ่งในการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมที่สนับสนุน ช่วยเหลือให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ (พิชญานา ยืนยาว, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับภฤติยา มามีชัย (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีการสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากร สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ รองลงมา คือ การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน อาจจะเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อย

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีเป้าหมายเพื่อยกระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายการดำเนินงานของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีทิศทางชัดเจน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูใน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ

เป้าหมายของตนเอง เพื่อให้การทำงานของครูบรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ได้กล่าวว่าหน้าที่สำคัญของผู้นำ คือ การสร้างคนไม่เพียงแต่สร้างงานที่ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตขึ้นอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าแข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต โดยการ “ชี้ทิศทาง” ผู้นำควรให้ทิศทาง เพื่อให้ทุกคนรู้งานที่ทำนั้นจะก้าวหน้าไปอย่างไร ผู้นำจะต้องเน้นให้สมาชิกทุกคนภายในทีมเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันให้ดีที่สุด โดยการแบ่งปันความรับผิดชอบ และพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่ต้องทำร่วมกันว่าต้องการทำอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน “แนะนำและทำให้ดู” ผู้นำต้องทำหน้าที่เหมือนโค้ชและเป็นผู้ให้กำลังใจกับทุกคนในทีม พาไปทำให้ดู ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ทุกคนในทีมเกิดความมั่นใจในการเริ่มต้นคิดงานเหล่านั้นด้วยทีมของเขาเอง ทั้งยังสอดคล้องกับ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายและตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

ด้านที่ 2 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างทีมเต็มเต็ม ส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมการประชุม เพื่อระดมความคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความสมัครสมานสามัคคี พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดนโยบายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2558) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่าการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้ บุคลากรสามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และยึดแนวทางการปฏิบัติงานตามความรู้สึกนึกคิดและมติของทีม และยังสอดคล้องกับ พิษญาภา ยืนยาว (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ฝึกการทำงานร่วมกัน เคารพ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปเป็นข้อตกลงร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง และทีมงานอยู่เสมอ

ด้านที่ 3 เสริมสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ส่งเสริมให้ครูคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพื่อให้ ครูมีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับดารารัตน์ เกื้ออนันต์ และเสาวณี ศิริสุขศิลป์ (2567) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาภูคดาหาร พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มี

การระดมความคิดและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับ Manz & Sims (2001) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถนำตนเองที่สร้างแรงบันดาลใจให้ความไว้วางใจ และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถนำผู้อื่นให้นำตนเองได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายมาตรฐาน และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดทางบวก และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร

ด้านที่ 4 ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เสริมสร้างกำลังใจ และเสริมแรงครูในการเป็นผู้นำตนเอง และให้คำปรึกษาข้อชี้แนะแก่ครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ครูและบุคลากรสร้างวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำตนเอง มีแนวการปฏิบัติในการทำงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับ แสงอนันต์ น้อยแสง (2566) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำแนะนำปรึกษาหรือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยังสอดคล้องกับ Cardona (2000) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองว่าการสร้างแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อผู้อื่น การมอบหมายงานตามศักยภาพ กระตุ้นให้ผู้อื่นสามารถนำตนเองและสร้างสรรค์งานให้กับองค์กร

ด้านที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตามความ ถนัดอย่างเต็มศักยภาพ และส่งเสริมการทำงานของครูให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ครูและ บุคลากรมีภาวะผู้นำตนเองสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการงานอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการปฏิบัติถึงความสามารถกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามและเป็นผู้นำของตนเองได้ โดยการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถและความถนัด พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

ด้านที่ 6 ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงความเป็นผู้นำทั้งในด้านความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย และมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับ อนุวัตร ศรีพระนาม และดาวรรณณ ถวิลการ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25 พบว่า ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์อยู่ในระดับสูง พร้อมทั้งปฏิบัติตัวในการครองตน ครองคน ครองงานในทางที่สร้างสรรค์ เป็นแบบอย่างในความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจในเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะเป็นตัวเสริมสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นบุคลากรที่ดี

ด้านที่ 7 ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำของครูโดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาครูตามความถนัด ความสนใจ และสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัล ยกย่องชมเชยแก่ครูที่ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับสฐชาติ เสนาสิ (2565) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การกระตุ้นใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตามศักยภาพ และการให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ Kouzes and Posner (1997) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

7. องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

7.1 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

7.2 ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกุมภวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมาก

ยิ่งขึ้นและได้กรอบในการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ครึ่งนี้ ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง
3. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
4. การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
5. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเอง
6. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและเสนอแนะอย่าง

สร้างสรรค์



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอภูมทาบปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย 2 สารสำคัญ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายการดำเนินงานของตนเองมาใช้ โดยการกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ตั้งเป้าหมายการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของสถานศึกษา

2) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพพึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีความพึงประสงค์มากที่สุด คือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำ แนวทางการเสริมสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกมาใช้ โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบ ด้านที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายการดำเนินงานของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรหม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพ*

ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. ชัคเชสมิเดีย.



- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). การนำและบริหารยามวิกฤต: บทเรียนจากโควิด-19. *ซัคเซสฟัลลิซซิง*, 1-9.
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ดาวรุกรรณ ถวิลการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 25-32.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- นลธวัช ยุทธวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(7), 149-164.
- ปณิธิ จันภักดี. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- พระมหาเดวิดสัน สุขถาวร (ยิ้มเนียน). (2564). การพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น [ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- พิชญภา ยืนยาว. (2561). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 11(1), 2886-2899.
- ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์. (2565). ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ยงยุทธ สงพะโยม. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิมลพันธ์ ไวยคุหา. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง].
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ [การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].



- สุชาติ เสนาสี. (2565). องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยและวิชาการ*, 6(1), 105–118.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2562). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). วี.พรีนท์ (1991).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงอนันต์ น้อยแสง. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 13(2), 154–162.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (2568). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.
- อนุวัตร ศรีพระนาม, & ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 256–264.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(4), 201–206.
- Maxwell, J. C. (2562). *Leadershift* (ศิริลักษณ์ มานะวงศ์เจริญ, ผู้แปล). เนชั่นบุ๊ค.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2008). Transformational leadership model in practice: The case of Jordanian school. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(8), 648–660.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Prentice Hall.
- Stannard, J. G. (1990). *Leadership and personality characteristics of dental healthcare professionals: Implications for program development* [Doctoral dissertation]. *Dissertation Abstracts International*, 51(8), 351.