แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น

THE GUIDELINE OF SUPER LEADERSHIP DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL ADMINISSTRATORS UNDER KHONKEAN MUNICIPALITY EDUCATION BUREAU

[1]อลิษา พเยียสวัสดิ์, [2]กฤษฎาพันธ์ พงษ์บริบูรณ์ และ [3]ประสงค์ ต่อโชติ

[1]Alisa Payiasawat, [2]Kissadapan Pongboriboon and [3]Prasong Tochot

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, ประเทศไทย

Asia Graduate College, Thailand

[1]alisa payia@gmail.com

Received : November 9, 2024; **Revised** : March 2, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะ สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น คือ (1.1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.02, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างพลังเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.14,

---

[1] นักศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

[2] อาจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

[3] อาจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

S.D. = 0.67) รองลงมาด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.60) ด้านการการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.01, S.D. = 0.70) (1.2) สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.82, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างพลังเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ($\overline{X}$ =4.87, S.D. = 0.27) รองลงมาด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.38) ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.37) (1.3) ความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ = 0.211 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 2) ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเองและ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเอง ตามลำดับ

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

Abstract

This research aims to 1) study the current status, desired status and needs of school administrators regarding leadership of school administrators under the Office of Education, Khon Kaen Municipality. 2) To study the guidelines for developing leadership skills above leaders of school administrators under the Office of Education, Khon Kaen Municipality. The research results found that: 1) The current conditions, desirable conditions, And the necessity of leadership over leaders of school administrators, As follows: (1.1) The current status of leadership of the school administrators under the Office of Education, Khon Kaen Municipality, Overall and in each aspect at a high level. The overall mean was equal to ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.41) When considering each aspect. Sort from most to least as follows : In terms of creating positive energy, The highest average is equal to ($\overline{X}$ =4.14, S.D. = 0.67) Next is the support and encouragement of personnel to work as a team, The average is equal to ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.60) In terms of being a role model for one's own leadership, The average is equal to ($\overline{X}$ =4.01, S.D. = 0.70) (1.2) The desirable condition of leadership of the school administrators under the Office

of Education, Khon Kaen Municipality, Overall and in each aspect at the highest level. The overall mean was equal to ($\overline{X}$ =4.82, S.D. = 0.41) When considering each aspect. Sort from most to least as follows : In terms of creating positive energy, The highest average is equal to ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0 .27) Next is the support and encouragement of personnel to work as a team, The average is equal to ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.38) In terms of being a role model for one's own leadership, The average is equal to ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.37) (1.3) The necessary needs $PNI_{Modified}$ = 0.211, When considering each aspect, the top 3 most essential needs are : 1) In terms of motivating followers to set self goals. 2) In terms of creating self-leadership. and 3) In terms of creating a culture of self-leadership.

Keywords: The guidelines on development, The digital leadership

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลทำให้เกิดสภาวะการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และก้าวทันโลกในทุกๆ ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา ซึ่งการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นพัฒนาคนไทย เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม เป็นคนเก่ง คนดี และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวทันโลกได้ในอนาคต การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างมาก โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลัก ในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุน

ของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนพร้อมกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ให้สังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม (Collaboration Teamwork and Leadership) และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย มีความคล้องตัวในการบริหาร เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการรับบริการทางการศึกษาของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีความพร้อมดังกล่าว ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ(Super Leadership Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างผู้นำ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะมีความสามารถดำเนินงานขององค์กรไปในทิศทางที่แน่นอนและมีวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษาผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้จะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่งการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์การได้นั้นเรียกว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ และจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (สายใจ ชูฤทธิ์, 2561) การเป็นสุดยอดภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership)

เป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นความสำเร็จขององค์การ โดยการแสดงให้เห็นว่าตัวผู้ตามเองจะนำตัวเองได้อย่างไร (leading other to lead themselves) กล่าว ผู้นำคนหนึ่งจะก้าวเป็นผู้นำเหนือผู้นำได้นั้น ต้องเป็นผู้นำที่สร้างผู้นำใหม่ขึ้นมาให้ได้ โดยการสอนผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้สามารถนำตนเองได้ โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ประการ คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยการความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Manz and Sims , 1991) ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปดังคำกล่าวของ RalphNader ทนายความและนักเคลื่อนไหวทางการเมือง ที่เคยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 96 ของ 100 ผู้ทรงอิทธิพลของสหรัฐอเมริกา จากนิตยสาร Alantic Monthly ที่กล่าวว่าหน้าที่ของการเป็นผู้นำคือการสร้างผู้นำเพิ่มขึ้นไม่ใช่การสร้างผู้ตาม (The Function of Leadership is to Produce more Leaders not more Followers)

ในส่วนของการบริหารการศึกษาสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไว้ 5 ยุทธศาสตร์ โดยมีด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาคือยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยจะพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานการศึกษาของชาติ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน และการบริหารที่เน้นสถานศึกษาเป็นสำคัญ ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ และภาษาที่สาม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในและนอกระบบให้มีคุณภาพ และพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาคนให้เป็นทุนทางสังคมในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น มีจำนวน 11 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครู จำนวน 509 คน นักเรียนจำนวน 8,905 คน โดยมีโรงเรียนกระจายในเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะทางกายภาพ ที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน จำนวนครู จำนวนนักเรียน และความพร้อมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษารวมถึงบริบทที่แตกต่างกัน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ครูผู้สอนบางส่วนปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในบางเรื่อง และส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งพบว่าผู้บริหารบางคนขาดกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ การสื่อสารภายในยังไม่ทั่วถึง ขาดการนิเทศติดตาม การประเมินผลและการกระจายอำนาจทางการ

บริหารให้กับบุคลากรและทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นให้ครูผู้สอนเกิดภาวะผู้นำตนเอง เพราะครูผู้สอนเป็นบุคลกรหลักใสถานศึกษาได้เห็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนผลการบริหารตลอดจนภาวะผู้นำของผู้บริหารมาออกมาได้ ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการที่ผู้นำคือผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 11 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครู จำนวน 509 คน รวม 542 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 357 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 2) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่

พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) สถิติที่ใช้จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากความต้องการจำเป็นมากไปหาน้อย ใช้วิธี Priority Need Index (PNI Modified) การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการบรรยายความเรียง

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นและการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นและการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ	PNI modified	ลำดับที่
1. ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง	3.96	0.72	มาก	4.82	0.37	มากที่สุด	0.222	2
2. ด้านการการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง	4.01	0.70	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด	0.208	4
3. ด้านการสร้างพลังเชิงบวก	4.14	0.67	มาก	4.87	0.31	มากที่สุด	0.189	6
4. ด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีม	4.10	0.60	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด	0.196	5
5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเอง	3.95	0.68	มาก	4.78	0.51	มากที่สุด	0.221	3
6. ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.94	0.69	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด	0.228	1
รวม	**4.02**	**0.68**	**มาก**	**4.82**	**0.41**	**มากที่สุด**	**0.211**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมๆและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.02, S.D. = 0.68)ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, S.D. = 0.41)และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือ

ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นโดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น$PNI_{Modified}$= 0.211 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเองสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96, S.D. = 0.72) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, S.D. = 0.37)และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.222

1.2 ด้านการการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเองสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.01, S.D. = 0.70) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.81, S.D. = 0.45)และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นการการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.208

1.3 ด้านการสร้างพลังเชิงบวกสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.14, S.D. = 0.67) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.87, S.D. = 0.31)และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นด้านการสร้างพลังเชิงบวก โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.189

1.4 ด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีมสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10, S.D. = 0.60) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม และรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.84, S.D. = 0.38) และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.196

1.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.95, S.D. = 0.68) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.78, S.D. = 0.51)และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเอง โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.221

1.6 ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.94, S.D.= 0.69) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.79, S.D.= 0.45) และการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยภาพรวมมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$= 0.228

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากความต้องการจำเป็น สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเองมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกำหนดเกณฑ์วัดความกล้าแสดงออกร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกำหนดเกณฑ์วัดความรับผิดชอบร่วมกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรู้จักพฤติกรรมตนเองและนำข้อมูลมาพัฒนา

2.2 ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง แนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างสมรรถนะและเปิดโอกาสในการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการวัดคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

2.3 ด้านการสร้างพลังเชิงบวก แนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีร่วมกันสร้างพลังเชิงบวก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ได้ทุกครั้งของการประชุม 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีร่วมแสดงความคิดเห็นเจตคติที่ดีในการทำงาน

2.4 ด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีมแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิธีการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้กำลังใจผู้ร่วมงานแทนการวิพากษวิจารณ์แสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์

2.5 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองแนวทางการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างเป้าหมายในการทำงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันจัดกิจกรรมที่สร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3).ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรด้วยการปฏิบัติตัวเสมอต้นเสมอปลาย

2.6 ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองแนวทางการพัฒนาดังนี้ บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน และกำหนดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.333) รองลงมา.ผู้บริหารตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองโดยการค้นหา จุดแข็ง-จุดอ่อน และแก้ไขปรับพฤติกรรมการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$ = 0.313) และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน และกำหนดผลตอบแทนหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ตามและสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรทุกขั้นตอน ประกอบกับทุกคนเล็งเห็นบทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อระบบการศึกษาจึงมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในระดับที่สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวุฒิ บุญลือ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของบุญตา จันทร์เวียง (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของประมาณ แสงเพ็ชร (2560) เรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของพิชัย ลิ้มเฉลิม (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น

ของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของวันทนา วัฒนาฤดี (2560) เรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม ศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด โดยรวมและรายค้าน มีคำเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของสายใจ ชูฤทธิ์ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของสุกัญญา สุวรรณดี (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของอนุวัตร ศรีพระนาม (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้ บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของกิจจา กสิกรรม (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ กฤติยา มามีชัย (2562) เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ นลธวัช ยุทธวงศ์ (2564) เรื่อง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ เรณุกา สุวรรณรัตน์ (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของสิริวรรณ กองธรรม และกัลยมน อินทุสุต (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสาวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของกิตติศักดิ์ พันธุ์พรม (2565) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ ของผู้บริหารของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมืองสังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) เรื่อง ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของวิมลพันธ์ ไวยคูนา (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาสถานศึกษาในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเอง ด้านการการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างพลังเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายผู้บริหารมีความชัดเจนมีการเพิ่มเติมความรู้และนำความรู้มาใช้ในการทำงานใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป้าหมายของตนเอง จึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนบนความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขในสังคมดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทสำคัญใน

ชีวิตของมนุษย์ทุก ๆ ด้าน ดังนั้นการที่ผู้บริหารและครูมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานและด้านการสร้างพลังเชิงบวกที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการสร้างพลังเชิงบวกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรอยู่แล้ว จึงมีความคุ้นเคยในการสร้างพลังเชิงบวกในองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นมีจำนวน 18 แนวทาง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นมีอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93, 4.91 ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาบุคลากรและเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นพบว่าผู้วิจัยมีการนำเอาข้อมูลจากระยะที่ 1 ผนวกกับข้อเสนอแนะมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นทำให้สามารถตัดสินใจในการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้นมีความเหมาะสมความและเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัตร ศรีพระนาม (2560) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้ นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้มีความพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงาน จนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงานไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบสร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีงาม ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน แนะนำ แนวทางการทำ งานอย่างอย่างจริงใจสม่ำเสมอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนลธวัช ยุทธวงศ์ (2564) ศึกษาแนวทางภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรสร้างกวามมั่นใจ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนและมีความรับผิดชอบ ค้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีน้ำใจ มีความจริงใจ และรับฟังกวามคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารกวรกระตุ้นให้มีการตั้งเป้าหมายของตนเองและให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกผู้บริหารควร

กระตุ้นให้มีส่วนร่วมแสดงแนวคิดที่ดี มีสติมั่นคงควบคุมอารมณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำคนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมปรับปรุงแท้ไข และร่วมรับผิดชอบ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดความรัก ศรัทธา ผูกพันจงรักภักดี จนเกิดเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่นประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง 2) ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง 3) ด้านการสร้างพลังเชิงบวก 4) ด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีม 5) การสร้างวัฒนธรรมการนำตนเอง และ6)การกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กรต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครขอนแก่น คือ 1) ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเองมีแนวทางการพัฒนา 2) ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง 3) ด้านการสร้างพลังเชิงบวก 4) ด้านการสนับสนุนและเสริมแรงบุคลากรทำงานเป็นทีมแนวทางการพัฒนา 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองแนวทางการพัฒนา 6) ด้านการกระตุ้นผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองแนวทางการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

กิจจา กสิกรรม. (2561). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติศักดิ์ พันธุ์พรม. (2565).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับการบริหารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.*บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัฐวุฒิ บุญลือ. (2560).*ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นลธวัช ยุทธวงศ์. (2564).*ภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.*วารสารการศึกษาวิทยาลัยนครราชสีมา

บุญตา จันทร์เวียง. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุษจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประมาณ แสงเพ็ชร. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสระขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.*บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์. (2565). *ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.*บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา

เรณุกา สุวรรณรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วันทนา วัฒนาฤดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มตัวเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี.

วิมลพันธ์ ไวยคูนา. (2565). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ศศิลักษณ์ บุสยะพินิจ. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี.

สายใจ ชูฤทธิ์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สิริวรรณ กองธรรม, และกัลยมน อินทุสุต. (2564). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.*Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6*(1), 41-54.

สุกัญญา สุวรรณดี. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อยอมรับการประเมินภายนอก.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560–2564.* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560).*ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Krejcie Morgan, (1970). *Determining Sample Size for Research Activities.*" Journal for Education and Psychological measurement No.3

Manz and Sims , (1991). *"Super Lcadership : Beyound the Myth of Neroic Leadership," In Organizational Dynamics.* New York : American Management Association