

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

Super Leadership of School Administrators Under Songkhla
Primary Educational Service Area Office 2

¹นัฐกานต์ หนูแสง Nuttakan Nusang

²อริสรา บุญรัตน์ Arisra Boonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: Nuttakan.Nus@hu.ac.th

Received March 2, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: May 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.311, SD = 0.47) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำใน



ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการมีภาวะผู้นำในตนเองเชิงประจักษ์ก่อน จึงจะสามารถแนะนำหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่จะกลายเป็นผู้นำได้

คำสำคัญ: จังหวัดสงขลา; ประถมศึกษา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

Abstract

This research aims to: 1) study the level of super leadership among school administrators 2) compare super leadership of school administrators based on variables such as age, administrative experience, and; and 3) explore recommendations for developing super leadership among school administrators under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2. This research is quantitative research. The sample consisted of 97 school administrators for the academic year 2024. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. If significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method. The findings revealed that: 1) The overall and individual aspects of super leadership among school administrators were at a high level ($\bar{x} = 4.311$, $SD = 0.47$). 2) Comparisons of super leadership based on age showed no significant differences overall. However, administrators aged 45 and above demonstrated higher leadership excellence than those under 45. Differences in administrative experience significantly impacted super leadership ($p < .05$). School size also significantly influenced leadership excellence ($p < .001$). and 3) The most frequent recommendation was that administrators should exemplify empirical self-leadership before guiding or encouraging others to develop leadership behaviors.

Keywords: Songkhla Province; Primary Education; School Administrators; Super Leadership

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประชาชน ชุมชน และสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้ กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องการขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้จึงต้องแตกต่างจากอดีต กล่าวคือ ควรเน้นการกระจายอำนาจให้แก่ผู้ตามมากกว่าการคงอำนาจไว้ที่ตนเอง เนื่องจากสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เต็มไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำในการสร้างบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-Leader) ถือได้ว่าผู้นำสามารถก้าวขึ้นสู่การเป็น “ผู้นำเหนือผู้นำ” หรือ “สุดยอดของผู้นำ” บางตำราอาจใช้คำว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด” โดยคำดังกล่าวมีรากศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Super Leadership ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามศัพท์ของ “Super Leadership” ไว้แตกต่างกัน อาทิ เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้นิยาม Super Leadership ว่าเป็น “สุดยอดภาวะผู้นำ” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2561) และวิโรจน์ สารรัตนะ ได้นิยาม Super Leadership ว่าเป็น “ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ” (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) ซึ่งในงานวิจัยนี้ทางผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” หรือ “Super Leadership” เพื่อให้สื่อความหมายถึง ภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งในบริบทสถานศึกษานั้นก็คือ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ โดยภาวะผู้นำแบบนี้เป็นกระแสนำที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ยุคที่ผู้นำไม่ได้มีบทบาทแค่ตนเองและนำผู้อื่นเท่านั้น แต่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างผู้นำให้สามารถนำตนเองและขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kreitner & Angelo, 2007 อ้างถึงใน ดารุวรรณ ถวิลการ, 2558) ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Manz & Sims (1991) เป็นภาวะผู้นำที่



ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างความคิดในทางบวกและสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อนเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการโดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้นจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีพลังในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (ดาวรุกรรณ ถวิลการ, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 125 แห่งในพื้นที่ 5 อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอรัตภูมิ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอบางกล่ำ อำเภอกวนเนียง และอำเภอคลองหอยโข่ง จากข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านครูและบุคลากร พบว่า บุคลากรบางส่วนไม่ปรับเปลี่ยนเจตคติ และบทบาทในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567) นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผู้วิจัยพบว่า สถานศึกษาในสังกัดกำลังเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาบุคลากรอันเนื่องมาจากความหลากหลายของช่วงอายุ จนทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงาน (Generation Gap) การทำงานร่วมกันอาจพบเจอกับความแตกต่างในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะ ความคิด และวัฒนธรรม อาจส่งผลให้เกิดช่องว่างในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมักขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกทางด้านความคิด เลือกที่จะยึดถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมภายในสถานศึกษาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ในส่วนของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน มักยึดรูปแบบวิธีการทำงานแบบเดิม กล่าวคือ รอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนการทำงาน จากกระบวนการการทำงานที่กล่าวมาส่งผลให้บุคลากรขาดการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ในอนาคต

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็ง โดยการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง (Self-leader) ผ่านการใช้กระบวนการภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ในการสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายของตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสร้างโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือและการเปิดรับความคิดเห็นของกันและกันในทุกช่วงอายุ อันจะนำมาสู่การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ การใช้กระบวนการภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการพัฒนาบุคลากรถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การนำหลักการเหล่านี้มาปรับใช้จะช่วยให้บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถ

พัฒนาศักยภาพของตนเองและมีส่วนร่วมในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกระบวนการ 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Manz & Sims (1991) ดังนี้ 1) การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ (Becoming a Self-Leader) 2) การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง (Modeling Self-Leadership) 3) การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Encouraging Self-Set Goals) 4) การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (Create Positive Thought Patterns) 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Develop Self-Leadership Through Reward and Constructive Reprimand) 6) การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม (Promote Self-Leadership Through Teamwork) 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง (Facilitate a Self-Leadership Culture)

2. **ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 125 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 56 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 64 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานนท์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยการแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา



ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 43 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 50 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 40 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไปทุกข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จัดทำหนังสือเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ในการทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษา ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 97 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (Independent T-Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของแมนซ์และซิมส์ โดยภาพรวมและรายด้านได้แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 97)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์			อันดับที่
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	
1. การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้	4.36	0.47	มาก	1
2. การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง	4.32	0.46	มาก	4
3. การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.33	0.44	มาก	3
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.32	0.49	มาก	5
5. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้ รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.26	0.53	มาก	7
6. การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม	4.27	0.45	มาก	6
7. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง	4.33	0.47	มาก	2
รวม	4.311	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.311$, SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่ 1 การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ ($\bar{x} = 4.36$, SD = 0.47) ด้านที่ 7 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.47) ด้านที่ 3 การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.44) ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{x} = 4.32$, SD = 0.46) ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ($\bar{x} = 4.32$, SD = 0.49) ด้านที่ 6 การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.27$, SD = 0.45) และด้านที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.26$, SD = 0.53) ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสพการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา มีดังนี้

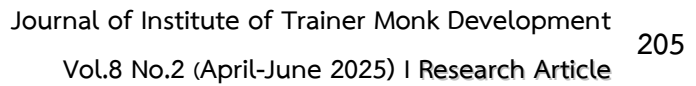
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาราย



ด้าน พบว่า ด้านที่ 3 การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก และด้านที่ 6 การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่ 1 การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง ด้านที่ 5 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่ 7 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 3 การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านที่ 6 การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Least-Significant Different (LSD) พบว่า ด้านที่ 1 การทำให้กลายเป็นผู้นำตนเองได้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มากกว่าขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มากกว่าขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าขนาดเล็ก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะ



จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะที่พบ



มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการมีภาวะผู้นำในตนเองในเชิงประจักษ์ก่อน จึงจะสามารถแนะนำหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่จะกลายเป็นผู้นำตนเองได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายและสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและได้ลงมือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเทพรัตน์ ศรีคราม ได้ศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (เทพรัตน์ ศรีคราม, 2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ชูฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน (สายใจ ชูฤทธิ์, 2561) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในยุคการปฏิรูปการศึกษา ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเป็นผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน และภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้น ดังนั้น จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทไปจากผู้นำแบบเดิม ซึ่งสอดคล้องกับดาวรรุณ ถวิลการ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ “แบบภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21” กล่าวว่า การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งเชิงนโยบาย สังคมและการเมือง ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 (ดาวรรุณ ถวิลการ, 2558)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ เป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่จะแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ จากคุณลักษณะภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ นั้นเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีได้โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ เพราะปัจจัยที่สำคัญกว่าคือทักษะในการบริหาร การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคิลฟ์และจอห์น กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือสุดยอดความเป็นผู้นำ หมายถึง การนำคนให้เป็นผู้นำตนเอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจด้วยตนเองและยอมรับความรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาของการตัดสินใจเหล่านั้น จนถึงจุดที่ไม่ต้องการผู้นำมากนัก ด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สมาชิกในทีมทุกคนตั้งเป้าหมาย สังเกต ประเมิน วิเคราะห์ เสริมกำลังและให้รางวัลแก่กันและกัน และตัวพวกเขาเอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรสังเกตพฤติกรรมของตนเองและสมาชิกในทีมคนอื่นๆ เพื่อแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานของกันและกัน บทบาทสำคัญของผู้นำ คือ การช่วยเหลือผู้อื่นให้นำตนเอง (คิลฟ์และจอห์น, 2011 อ้างถึงใน ปณิธิ จันภักดี, 2565)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากร และการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์สามารถมองเห็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ดี การมีทักษะในการจัดการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของเสรี วงษ์มณฑา กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นสุดยอดภาวะผู้นำ คือ เป็นคนที่มีบุคลิกที่ดี มีลักษณะเฉพาะตัวที่โดดเด่นเป็นที่สังเกต เป็นคนที่มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งที่เห็นได้ชัด ทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่มีข้อ มีทักษะในด้านปฏิสัมพันธ์ เข้ากับคนได้ดี มีความเป็นมิตร เป็นคนที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้เป็นอย่างดี เป็นคนที่มีความสามารถด้านการสื่อสารเป็นอย่างดี เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อมูลที่มากพอที่จะทำนายอนาคตได้แม่นยำ (เสรี วงษ์มณฑา, 2550)



2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กสิกรรม ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กิจจา กสิกรรม, 2561) และกฤติยา มามีชัย ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กฤติยา มามีชัย, 2562) อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจะมีลักษณะการบริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน อันเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหาร การกระจายอำนาจและการมอบหมายภารกิจไปยังหัวหน้างานต่างๆ แตกต่างกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของแมนซ์และซิมส์ที่ได้นิยามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ว่าผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นให้สามารถนำตนเองได้ (A Super Leadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) การนำตนเองถือเป็นการบรรลุผลสำเร็จขั้นสูงสุด (Ultimately) ของผู้นำ เนื่องจากในองค์การโดยทั่วไป พนักงานจะถูกควบคุม กำกับโดยกฎ ระเบียบที่องค์การกำหนดจัดทำขึ้นมีลักษณะเป็นระบบการควบคุมโดยองค์การ (Organizational Control System) โดยองค์การจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงาน (Evaluations and Appraisals) และกำหนดระบบการให้รางวัล และการลงโทษ (Rewards and Punishment)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการมีภาวะผู้นำในตนเองในเชิงประจักษ์ก่อน จึงจะสามารถแนะนำหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่จะกลายเป็นผู้นำตนเองได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการตั้งเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและได้ลงมือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้บริหารไม่

สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้มีการตั้งเป้าหมายและลงมือทำตามนั้นยังถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในระยะยาว ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถนำตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Super Leadership

จากภาพอธิบายได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นผู้นำตนเอง (Self-Leader) ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำก่อน (Super Leadership) ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาได้โดยการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทสรุป

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยภาพรวม



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากที่สุด จึงถือเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปีเป็นสำคัญ
2. ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา มามีชัย. (2562). “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี”. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิจจา กสิกรรม. (2561). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *Super Leadership: สุดยอดภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.

- ดาวรรณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำแบบภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21”. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2): 23–35.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปณิธิ จันภักดี. (2565). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตตะ. (2548). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). “การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)*. (ม.ป.ท).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวิมล ติรกันนท์. (2557). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2550). *ACTIVE LEADER ผู้นำ 360 องศา*. กรุงเทพมหานคร: ฐานบุ๊คส์.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). “Super leading: Beyond the myth of heroic leadership”. *Organizational Dynamics*, 18-35.

