



ED-13

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาหนองคาย

A Study of the Superleadership Behavior of School Administrators
Under the Secondary Educational Service Area Office Nongkhai

ไพโลวรรณ สีประสม¹ และ พนายุทธ เชยบาล²

Pilaiwan Seeprasom¹, and Panayuth Choeybal²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อีเมล: Pilaiwan8433@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจงโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว และแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและร้อยละ ระยะที่ 2 ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ 50 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1.1) องค์ประกอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำตนเอง มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด 1.2) องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีจำนวน 11 ตัวชี้วัด 1.3) องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างทีมงาน มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด 1.4) องค์ประกอบพฤติกรรมอำนวยความสะดวก มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด 1.5) องค์ประกอบพฤติกรรมที่ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย



Abstract

The purposes of this research were to 1) study the components and indicators of the super leadership behavior of school administrators, and 2) study super leadership behavior of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nongkhai. In the research was conducted associated with 2 phases. The first phase was to investigate the component of the super leadership behavior of school administrators. The best practice was studied out of 3 school administrators who were selected purposively for the in-depth interviewing. There were 5 experts verify the components. The instruments were unstructured interview form and component content analysis and percentage were used in data analysis. The second phase was to study the super leadership behavior of school administrators. The samples were 285 teachers in the school under the Secondary Educational Service Area Office Nongkhai using stratified random sampling. The instrument was a 5 rating-scales questionnaire with the .987 reliability. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the research showed that

1. The components of the Super leadership behavior of school administrators had 5 components and 50 indicators as follows

- 1.1 10 indicators of Become a self-leader behavior
- 1.2 11 indicators of Creative positive thought patterns behavior
- 1.3 10 indicators of Team work behavior
- 1.4 10 indicators of Facilitate behavior
- 1.5 9 indicators of Self-set goals behavior

2. The Super leadership behavior, school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nongkhai, was at in the high level.

Keywords: Super leadership behavior; The Secondary Educational Service Area Office Nongkhai

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อม ๆ กันกับผู้เรียน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 1) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันทวีความรุนแรง สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบต่อ



การเปลี่ยนแปลงในระดับสูง เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่และมีบทบาทในการทำหน้าที่อบรมถ่ายทอดวิชาการแก่เยาวชน โรงเรียนจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะการณบริหารแบบผู้นำมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในโรงเรียนจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นมากมาย และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วยการพูดนำมาปฏิบัติ และจัดระบบนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เองของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา (วิทยากร เชียงกูล, 2551: 3) ตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 5 แผนนโยบาย ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุมชน องค์กรศาสนาและเอกชน จัดและให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560: 23-24)

นับว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคม และประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาในทุกระดับทั้งในระดับโลกระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ในระดับองค์กรมีการยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรไม่อาจจะเรียกว่าการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำเร็จขององค์กร ความรุ่งเรืองขององค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ซึ่งต้องอาศัยเป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมทั้งผู้ตามด้วย ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์ และความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับฟังและช่วยเหลือผู้อื่น (อารี พันธุ์มณี, 2546: 41) มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและระบบบริหารงานชัดเจน สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dimmock & Walker, 2002: 16) รู้จักสร้างงาน สร้างคนและทีมงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001: 288) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership) ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน และมุ่งสัมฤทธิ์คน มิใช่เพียงแต่ว่าตนเองมีภาวะผู้นำขององค์กรดังเช่นในอดีตที่ผ่านมาซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำเป็นหลัก ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้ตามด้วยเช่นกัน สิ่งสำคัญที่จะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้ตาม (Leader) ตามแบบฉบับแห่งผู้นำ ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership Constructed) ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่าง ซึ่งมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง ที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่า การฝึกลูกน้องให้เก่งภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ดีไม่น้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในฐานะผู้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานเน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย



1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ออกแบบการวิจัยในรูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (Sequential Explanatory) ประกอบด้วย ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

การศึกษาระยะที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศของพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยมีเกณฑ์การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 3 คน โดยเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

2.2 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2.3 มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เช่น เคยได้รับรางวัลหรือมีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

3. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างตายตัว (Unstructured Interview) ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามหลักไว้ส่วนหนึ่ง และผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองสามารถตั้งคำถามขึ้นในระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้



3.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 3) ด้านพฤติกรรมการสร้างทีมงาน 4) ด้านพฤติกรรมการอำนวยความสะดวก และ 5) ด้านพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2 นำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเป็นแบบสอบถามในระยะที่ 2 ต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติการเป็นเลิศด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี แล้วจึงขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติการเป็นเลิศด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 3) ด้านพฤติกรรมการสร้างทีมงาน 4) ด้านพฤติกรรมการอำนวยความสะดวก และ 5) ด้านพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการสรุปสะสม (Cumulative Summarization) ให้ผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำฟังเป็นระยะ ๆ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำไปจำแนกข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษา ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์ และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปตรวจสอบกับบุคคลแวดล้อมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำอีก 3 คน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูล (Data Triangulation) และนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วไปสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ซึ่งได้นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 มาทำการยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาเพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอีกครั้ง

1.1 ร่างแบบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา



1.2 นำแบบยืนยันที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1.3.1 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 10 ปี

1.3.2 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

1.3.3 มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เช่น เคยได้รับรางวัลหรือมีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะนำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม การวิจัยในระยะที่ 2

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้กับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและติดต่อรับแบบยืนยันคืนด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบยืนยันมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบยืนยันที่ได้รับคืน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินยืนยันของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย ร้อยละ 50 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ได้

ระยะที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,154 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 285 คน โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความกระจายและครอบคลุมตามขนาดของสถานศึกษา และกำหนดวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามต้องการให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบคำถามในแบบสอบถามจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง พฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก พฤติกรรมการสร้างทีมงาน พฤติกรรมการอำนวยความสะดวก และพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งมีความครอบคลุมตามนิยามของพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ของลิเคอร์ท (Likert, 1967: 27) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรม/การปฏิบัติของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรม/การปฏิบัติของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรม/การปฏิบัติของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรม/การปฏิบัติของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรม/การปฏิบัติของผู้บริหารอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เสนอสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ฉบับ

3. นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)



2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) เพื่อแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
4.51 – 5.00	พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ เขียนแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัด พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มาจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และมาจากการศึกษา Best Practice พบว่า ไม่ได้องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่ม แต่ได้ตัวชี้วัดของพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 50 ตัวชี้วัด ดังนี้

พฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง มี 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้

ตัวชี้วัดที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง

ตัวชี้วัดที่ 3 แนะนำ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลไปปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 4 แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน

ตัวชี้วัดที่ 5 บังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น

ตัวชี้วัดที่ 6 จัดบุคลากรในการทำงานและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ

ตัวชี้วัดที่ 7 สนับสนุนบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง

ตัวชี้วัดที่ 8 ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ สามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

พฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มี 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ 2 ให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

ตัวชี้วัดที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและวิธีปัญหาอย่างมีเหตุผล

ตัวชี้วัดที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 6 ส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ 7 สร้างรูปแบบความคิดที่ดีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 8 ปลูกฝังนิสัยที่ดีให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 9 แสดงออกซึ่งความเป็นผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์

ตัวชี้วัดที่ 10 กระตุ้นให้บุคลากรคิดโครงการใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอยู่เสมอ

ตัวชี้วัดที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตัดสินใจบนข้อมูลพื้นฐาน



พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน มี 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1 สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองและทีมงาน
- ตัวชี้วัดที่ 2 ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ตัวชี้วัดที่ 4 สร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตรกับบุคลากร
- ตัวชี้วัดที่ 5 สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม
- ตัวชี้วัดที่ 6 ส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ

ร่วมใจในการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัดที่ 7 ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย
- ตัวชี้วัดที่ 8 หาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมงานได้เป็นอย่างดี
- ตัวชี้วัดที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรให้เกียรติซึ่งกันและกัน

พฤติกรรมกรรมการอำนวยความสะดวก มี 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1 ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน
- ตัวชี้วัดที่ 2 พัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ
- ตัวชี้วัดที่ 3 สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน
- ตัวชี้วัดที่ 4 สนับสนุนให้มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่สามารถการบริหารตนเองได้
- ตัวชี้วัดที่ 5 ใช้ศิลปะในการตำหนิหรือติชมบุคลากร
- ตัวชี้วัดที่ 6 สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- ตัวชี้วัดที่ 7 ให้อำนาจแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามสมควร
- ตัวชี้วัดที่ 8 จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพอันก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัย

ในการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัดที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
- ตัวชี้วัดที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พฤติกรรมกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มี 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถกำหนดเป้าหมายการทำงานได้ด้วยตนเอง

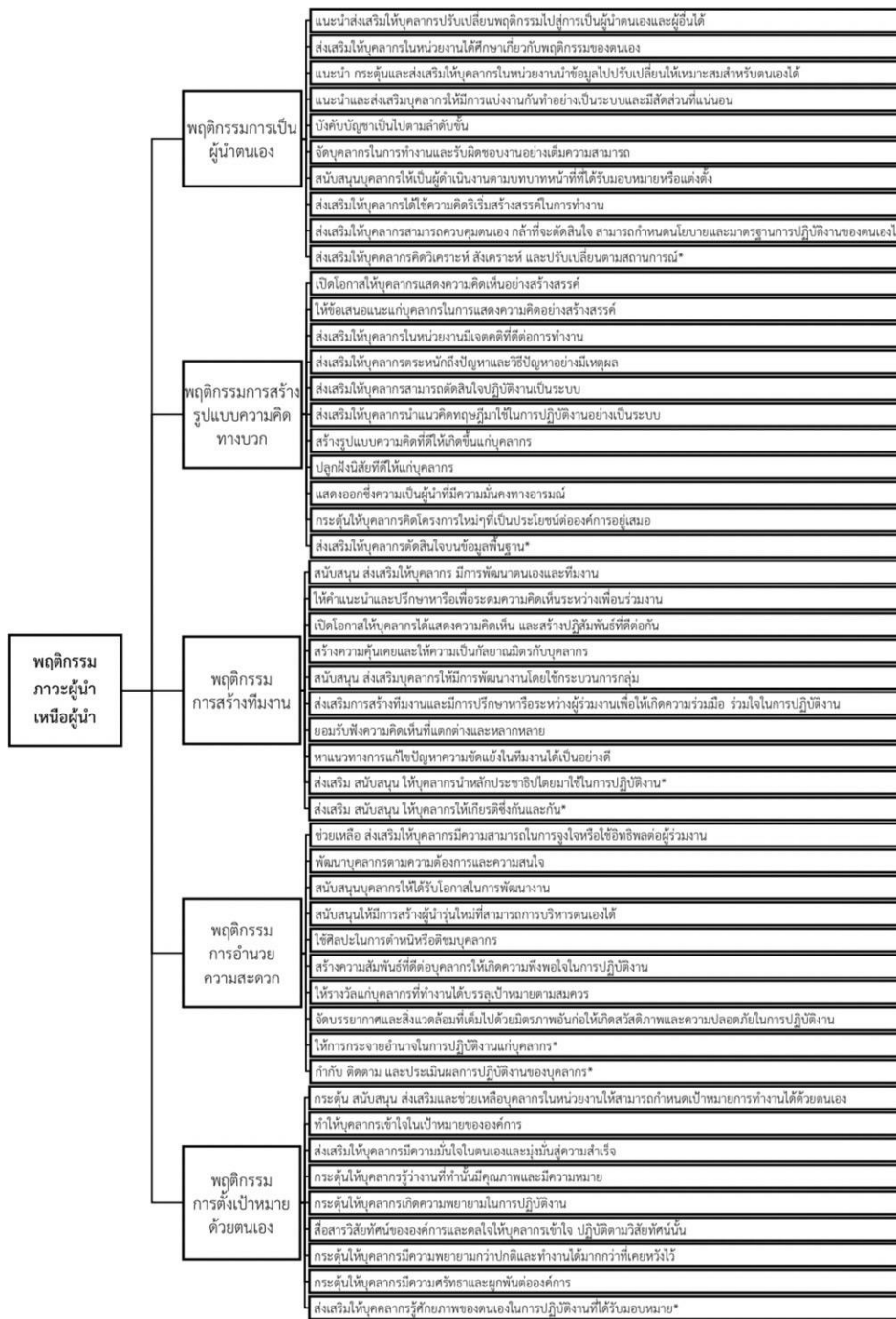
- ตัวชี้วัดที่ 2 ทำให้บุคลากรเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร
- ตัวชี้วัดที่ 3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
- ตัวชี้วัดที่ 4 กระตุ้นให้บุคลากรรู้ว่างานที่ทำนั้นมีคุณภาพและมีความหมาย
- ตัวชี้วัดที่ 5 กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัดที่ 6 สื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรและตั้งใจให้บุคลากรเข้าใจ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น
- ตัวชี้วัดที่ 7 กระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามกว่าปกติและทำงานได้มากกว่าที่เคยหวังไว้
- ตัวชี้วัดที่ 8 กระตุ้นให้บุคลากรมีความศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร



ตัวชี้วัดที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมาย

ผลการยืนยันองค์ประกอบ และตัวชี้วัด พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ แสดงได้ดังภาพที่ 2



หมายเหตุ * ตัวชี้วัดที่ค้นพบจากการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาพที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ค้นพบจากการศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารสถานศึกษา



ระยะที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ

1. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลของพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	4.35	.52	มาก
2. ด้านพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_2)	4.36	.54	มาก
3. ด้านพฤติกรรมการสร้างทีมงาน (X_3)	4.38	.50	มาก
4. ด้านพฤติกรรมการอำนวยความสะดวก (X_4)	4.31	.53	มาก
5. ด้านพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_5)	4.36	.55	มาก
โดยรวม (X_0)	4.35	.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.38$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก กับด้านพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.36$ เท่ากัน) ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.35$) และด้านพฤติกรรมการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาค้นคว้าประกอบ ตัวชี้วัด และแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 5 องค์ประกอบหลัก 50 ตัวบ่งชี้ ดังนี้คือ 1) องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีจำนวน 11 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างทีมงาน มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบพฤติกรรมการอำนวยความสะดวก มีจำนวน 10 ตัวชี้วัด 5) องค์ประกอบพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในการกระตุ้นส่งเสริมบุคลากรหรือในฐานะผู้ตามมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระและปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จด้วยตนเอง สอดคล้องกับ นิศาภาล เดชะคำภู (2558: 5) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกมาให้ปรากฏโดยสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามหรือบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามหรือเป็นผู้นำของตนเองได้ ใน 7 ด้าน คือ การทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเอง โดยการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกรวมถึง



การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณาจารย์และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง สอดคล้องกับ พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560 :30) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกชั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กรทางการศึกษา โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับคำสั่งจากผู้นำ สอดคล้องกับ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001: 7) ที่กล่าวว่า ผู้นำเหนือผู้นำ จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่นการใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกและมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader) โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และปรับเปลี่ยนให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม 2) การแสดงเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-leadership) เป็นตัวอย่างสำหรับผู้ตาม 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals) 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive Thought Patterns) ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้น ผู้นำจะต้องให้ข้อเสนอแนะให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand) 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-leadership through Teamwork) 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership Culture)

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านพฤติกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำตนเอง และด้านพฤติกรรมการอำนวยความสะดวกตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาหนองคาย มีพฤติกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยใช้ศิลปะของการเป็นผู้นำในการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าการคอยรับคำสั่งจากผู้นำ ดังที่ ทพวัลย์ คุ่มภัย (2554: 29) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยอาศัยศิลปะของการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเองใน 7 ด้าน ได้แก่ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารัตนะ (2557: 42-43) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ (Super-Leadership) เป็นการนำที่เน้นการนำคนอื่น เพื่อให้คนอื่นนั้นนำตนเองได้เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรยุคความรู้ที่ค้ำถึงโครงสร้างองค์กรและเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับการทำงานเกี่ยวกับการนำคนอื่นให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบและให้มีการปฏิบัติตามระบบ เพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเองให้มีประสิทธิภาพผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำคือสร้างผู้นำให้



มากขึ้นไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561: 1) ที่กล่าวว่า สุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ว่าภาวะผู้นำเกิดจากเราไม่ได้ขาดแต่แคลนคนที่นั่งอยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่ขาดแคลนคนที่มีภาวะผู้นำในตำแหน่งที่ต้องนำมามากกว่า หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า แข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเรียงลำดับกับประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายควรได้รับการพัฒนาในด้านพฤติกรรมกรรมการอำนวยความสะดวก เป็นอันดับแรกโดยเฉพาะในเรื่องการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานรวมถึงการใช้ศิลปะในการดำเนินหรือตีขมุกขมูยในทางสร้างสรรค์เพื่อให้บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเต็มไปด้วยมิตรภาพอันก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับมากนั้น ควรจัดทำเป็นโมเดลในการบริหารและแนวคิดการบริหาร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองในเรื่องตัวแปรทั้ง 5 ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำตนเอง ด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน พฤติกรรมการอำนวยความสะดวก และพฤติกรรมกรรมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รวมทั้งการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแบบปฏิบัติการที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและมีผลงานเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.2 ควรพัฒนาตัวแบบองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2561, จาก

<https://management2008.wordpress.com/2008/10/02/management-tips-leadership>.

นิตกาล เดชะคำภู. (2558). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชชนรินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.



- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก, 24 สิงหาคม, 2560.
- วิทยากร เชียงกูล. (2551). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: วีซีที คอมมิวนิเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาระบบสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระ พลอยครบุรี. (2545). *ประเด็นการปฏิรูปการเรียนรู้ในปฏิรูปการศึกษา แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- หทัยวัลย์ คุ่มภัย. (2554). *การศึกษาความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไยไหม ครีเอทีฟ กรุ๊ป.
- Dimmock, C. & Walker, A. (2002). *School Leadership and Administration: Adopting a Cultural Perspective*. New York: Routledge Falmer.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. (6th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Manz, C. & Sims, P. Jr. (2001). *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves U.S.* Assistance Programs in Asia: Hearing before the Subcommittee on Asia and the Pacific of the Committee on International Relations, House of Representatives.