

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE EXTENDED EDUCATION OPPORTUNITY SCHOOLS UNDER KHON KAEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

สมพงษ์ อัสสาภัย^{1*}
SOMPONG ASSAPAI^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนก 0.30 - 0.74 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการแสดง เป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน แนะนำแนวทางการทำงานอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

¹ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, Lecturer, Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars.

* Corresponding Author, Email: sompong0112504@gmail.com

Received: Apr 5, 2023, Revised: May 3, 2023, Accepted: May 6, 2023

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine superleadership of school administrators In the extended education opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area 3, 2) to study guidelines for further development of the superleadership. The research was divided into 2 phases. Phase 1 was the study of the operation. The sample group included 240 administrators, teachers and School board of the extended education opportunity schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area 3, The instrument constructed to examine the superleadership was a questionnaire. Discrimination value were at 0.30-0.74 in order. Reliability value of questionnaires were at 0.96. The collected data was then analyzed by a computer program, and the statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Phase 2 was the study of recommendations and ways of developing the operation. The target group consisted of 10 persons. The instrument was an interview form. The analysis of data employed interpretation of the opinions of the experienced persons.

The research results were found as follows ; 1) The overall superleadership of school administrators In the extended education opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area 3 were rated at a high level. Considered by aspects found that encouraging self-set goals had the highest average, next aspects, creating positive thought patterns and modeling self-leadership. 2) In terms of superleadership development of the school administrators under Khon Kaen Primary Educational Service Area 3, the results showed that the school administrators should assess their weakness and develop themselves to be learning personnel. They should be a good role model for their colleagues and provide opportunities for others to achieve career advancement. In addition, the school administrators should build morale in the workplace. They should respect and trust their colleagues. It is important that the school administrators should not show negative behaviors since they are expected to build organizational awareness. At the same time, they should follow the ideology of work and be able to inspire as well as provide regular and sincere guidance to their colleagues.

Keywords: Superleadership ; School Administrators ; The Extended Education Opportunity School

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดจำนวน 46 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญ ที่จะต้องนำเอาความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำมาบริหารโรงเรียน โดยดำเนินการรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรภายในโรงเรียนให้ได้มากที่สุดในการที่จะช่วยกันทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายยิ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น จากผลการนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามภาระงานทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วยงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ปรากฏว่าผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ สาเหตุมาจากผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังขาดภาวะผู้นำของงานทั้ง 4 ฝ่าย ซึ่งเป็นงานหลักของสถานศึกษา จึงเป็นสาเหตุทำให้การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายของโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ (เอกสารกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาที่ 4/2564) ปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้

บุคลากรมีอิสระในการทำงาน การสั่งการอยู่ตลอดเวลาย่อมเป็นไปไม่ได้ หากแต่จะต้องมีการสร้างผู้นำใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรอยู่เสมอ ทั้งนี้ ผู้นำที่สามารถสร้างผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ จึงจะเรียกว่าผู้ที่มี “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” จากที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ สารัตนะ (2556) กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ที่กล่าวถึงคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ของผู้นำทางการศึกษา สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน การริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล สำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้

การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

ธีระ รุณเจริญ (2550) กล่าวว่า ในการที่จะดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดี และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต ในเรื่องหลักการบริหารที่พึงประสงค์ การบริหารโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา การสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Manzd and Sims. (2001) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มาใช้ในการบริหารงานซึ่งมี 7 ด้าน

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
- 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์
- 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
- 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม เชื่อว่าการบริหารสถานศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกรรมการสถานศึกษา ครูหัวหน้างาน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 รวมทั้งสิ้น 300 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
- 2) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เป็นแบบสอบถามสภาพ (Checklists) แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้างาน 4 ด้าน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้แก่ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา
2. เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากน้อยเพียงใด ตามแนวคิดของ (Manz and Sims, 2001) ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสังเคราะห์ ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 1970) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7
2. แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นผ่านการตรวจสอบและผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความคุ้มค่า ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content

Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2565 ดังนี้

ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามจำนวน 240 ฉบับ ไปยัง กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประธานกรรมการสถานศึกษาและ 3) ครูหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่าย โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บคืนมาด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความคุ้มค่า ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่าย 4 ฝ่าย โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นรายข้อแล้ววิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ตำแหน่ง ครูหัวหน้าฝ่ายงาน 4 ด้าน (ร้อยละ 62.92) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 20.42) และประธานกรรมการสถานศึกษา (ร้อยละ 16.67) และมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.32) รองลงมาปริญญาโท (ร้อยละ 27.10) และมีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก (ร้อยละ 14.60)

2. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\mu = 3.75$) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\mu = 3.74$) และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\mu = 3.72$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อภิปรายผลได้ดังนี้

1.ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในภาวะปัจจุบันเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทใด และระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ต่อการบริหารที่มีลักษณะผู้นำชั้นยอด หรือภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีศักยภาพความสามารถในการกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของการเป็นผู้นำตนเองที่มีอยู่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงานสูงสุด ดังนั้นภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะดังกล่าว ผู้นำหรือผู้บริหารทั้งในมหภาคและผู้บริหารในระดับสถานศึกษาต่างให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มี

การศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำตนเอง หรือมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีนโยบายให้มีการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในการที่จะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนา และวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนและสามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาให้ผู้ผ่านการพัฒนามีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำและพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการวิจัยของจิราณัฐ มูลประเสริฐ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา ตามแนวคิดของ Manz & Zims ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สุลาวรรณ คงถาวร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กร ให้ตั้งมั่นปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน แนะนำแนวทางการทำงาน

อย่างจริงใจ สม่่าเสมอสอดคล้องกับ ปริญา อ่อนดั่ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านเป้าหมายเชิงจริยธรรม ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อด อด อายมุข ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จะเกิดขึ้นมีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์นั้นๆ ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จะเกิดขึ้น มีการปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์นั้นๆ และมีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆ ในการเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างความสัมพันธ์ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการยกย่องชมเชย การให้รางวัล มีการสร้างบรรยากาศการทำงานมีปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยกันเอง และมีความห่วงใย เอื้ออาทรแก่ผู้ร่วมงาน และประธาน ยศรุ่งเรือง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 คือ 1) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุม วางแผน จัดวางตัวบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ได้อย่างสร้างสรรค์ จัดบรรยากาศการทำงานที่ดี ให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้มีความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทวักจ้ยในชั้นเรียน และมีการพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารมีกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ดังนั้นควรส่งเสริมการปฏิบัติให้มีความหลากหลายมากขึ้น โดยส่งเสริมกิจกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรต่างๆ เช่น การสนับสนุนการนิเทศภายใน ส่วนการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งทางผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ

2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีความเที่ยงตรง ยุติธรรมมีวินัยมีการจัดการการเปลี่ยนแปลงและทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างดียิ่งขึ้น ส่วนการมีพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ยอมรับในองค์กรพร้อมส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งผู้บริหารควรต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งส่งผลต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรต่าง ๆ ในสถานศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้นนอกจากนี้จะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ โดยให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเอง และแนะนำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติอย่างดียิ่ง

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา และนำเสนอในสิ่งที่เป็ประโยชน์และนำความก้าวหน้ามาสู่บุคลากร ส่วนในการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายร่วมขององค์กรและบุคลากรต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต่อมาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และการดำเนินทางสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารได้สร้าง

ความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงาน บรรลุตามเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ และต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือ ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม

2.ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ซึ่งควรจัดให้มีการวิจัย และพัฒนาเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ หรือ ผู้นำสูงยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3.ควรศึกษาวิจัยความสัมพันธ์อันเป็นผลมาจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณและสินทรัพย์ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- [1] กวี วงษ์พุม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ :ปิเคอินเตอร์พรีน.
- [2] กุลชลี จงเจริญ. (2556). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง.ประมวลสาระชุดวิชาการ การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ วิชาชีพ สำหรับผู้นำทางการศึกษา*. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [3] จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาลู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- [4] จิราณัฐ มูลประเสริฐ. (2554). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง ศรีราชา*. งานนิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [5] ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เนท จำกัด.
- [6] ชาญณรงค์ พงษ์ขยัน. (2556). *การศึกษภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] ณัฐยา สันตรการผล. (2555). *การพัฒนาภาวะผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลง*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [8] ดารุณี พิพัฒน์ผล. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี : วารสารบัณฑิตศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- [9] เนติกุลการพิมพ์. เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] พยัต วุฒิรงค์. (2555). *ภาวะผู้นำจากแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : บริษัท วี พรินท์ จำกัด.
- [11] ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น : วารสารบัณฑิตศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกล.
- [12] ยงยุทธ เกษสาร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 10*. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พรินต์ ดิง.
- [13] ลอย วิลัย. (2557). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน : วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี,

- [14] วรณดี ชายสมุทร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต จังหวัดระยอง จันทบุรี และ ตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [15] วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนาระบบสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ
- [16] วีระชาติ วิลาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- [17] วีระวัฒน์ ปันนิมัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- [18] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. ทริปเปิล เอ ก๊อปปี้.
- [19] สัมมา ธนินธ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- [20] สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นานาวิทยา.
- [21] Achua, C.F. , and Lussier, R.N. (2010). *Effective Leadership*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- [22] Blase, J and Blase J. (2001). *Empower Teacher: What Successful Principle Do*. Thousand Oask : Corwin Press.
- [23] Di Benedetto, H. (1998) . *Modeling: difference between state of knowledge and applications*. Day LAVOC: Federal polytechnic school of Lausanne (FPSL).
- [24] Du Brin, A.J. (2007) . *Leadership Research Findings, Practice, and Skills. Fifth Education*. Boston: Houghton Mifin
- [25] Flavia, L. E. (2004) . *Super leadership: The impacts and implications for public education*. New York : Harper & Row.
- [26] Manz, C. , & Sims, H.P. (2001) .*The new super leadership : Leading others to lead themselves*. Sanfrancisco: Berrett-Koehler