

องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Components of Super Leadership of Basic Education School Administrators

สุชาติ เสนาสี¹ วันเพ็ญ นันทะศรี² และทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์³

Suchat Senasee, Wanpen Nantasi and Suphirun Jantarak

Received: July 23, 2022

Revised: September 10, 2022

Accepted: September 26, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์และแปรผลจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างภาวะผู้นำตนเอง (2) การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง (3) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ (4) การสร้างพลังทางบวก (5) การสนับสนุนและเสริมแรง และ (6) การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง และ 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้รายด้านในระดับมากไปน้อยเรียงตามลำดับ ได้แก่ (1) การสร้างภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.80$) (2) การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.80$) (3) การสร้างพลังทางบวก ($\bar{X} = 4.80$) (4) การ

¹⁻³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: noomnoi2704@gmail.com, Tel. 085-4396326

สนับสนุนและเสริมแรง ($\bar{X} = 4.80$) (5) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.60$) และ (6) การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.60$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research article aimed to study the components of super leadership of Basic Education School Administrators. There were 2 steps in this process: 1) to study the documents about the components of super leadership of Basic Education School Administrators from 13 sources in order to synthesize the components of super leadership of Basic Education School Administrators; 2) to examine appropriateness and possibility of the components of super leadership of Basic Education School Administrators with confirmation from a qualified persons. This was a mixed methods research consisting of quantitative and qualitative research. The research tools were interviews with experts and a questionnaire for experts to confirm the components. Key informants were 5 experts. Statistics used in the research were frequency, percentage, mean and standard deviation. Data analysis was done by analyzing and interpreting the mean and standard deviation. The results of the research revealed that 1) from document synthesis and interviews with experts, the components of super leadership of Basic Education School Administrators consisted of 6 components, namely (1) building self-leadership, (2) being a model of self-leadership, (3) setting goal and vision, (4) positive empowerment, (5) supporting and reinforcement, and (6) building a culture of self-leadership; and 2) the results of suitability and feasibility checks from the confirmation of the experts found that the components that were appropriate and feasible in each aspect, respectively, were (1) creating self-leadership ($\bar{X} = 4.80$), (2) being a model of self-leadership ($\bar{X} = 4.80$), (3) positive empowerment ($\bar{X} = 4.80$), (4) supporting and reinforcement ($\bar{X} = 4.80$), (5) setting goal and vision ($\bar{X} = 4.60$), and (6) building a culture of self-leadership ($\bar{X} = 4.60$).

Keywords: Super Leadership, Leadership over Leadership, Basic School Administrator

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษา โดยต้องมีภาวะผู้นำในการชักจูงใช้อำนาจเชิงบวกเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง กล่าวคือ ผู้นำต้องพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล (2557) ที่มีความเห็นว่ากระแสสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลและองค์กรทุกระดับให้มีความสำคัญต่อบทบาทและภารกิจต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้มีความรอบรู้ มีสติปัญญา มีภาวะผู้นำองค์กรก็จะมุ่งสร้างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งเน้นการมอบอำนาจ (Empowerment) ให้แก่ผู้ตามเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองให้สามารถควบคุม กำกับ ดูแลตนเองได้ในฐานะของการควบคุมดูแลตนเอง เป็นพฤติกรรมที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้นำไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนัก เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกระบวนทัศน์ทางการบริหารองค์การที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน องค์กรทุกประเภทไม่สามารถอยู่ได้ด้วยวิธีการที่มีผู้นำคอยควบคุม ดูแล และกำกับสั่งการอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากในยุคข้อมูลข่าวสารองค์การต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพทางการบริหารสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างเรียบร้อย มุ่งสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบฉบับแห่งผู้นำด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership Constructed) ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่าง โดยมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง (A Super leadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับยุทธาน ไชยจุลกุลและประทีป จินน์ (2560) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะเป็นผู้นำที่สามารถแนะนำให้ผู้อื่นสามารถนำตัวของพวกเขาเองได้ สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของตัวเองออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้อื่นสามารถทำเช่นนั้นได้หรือที่เรียกว่า มีภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) ทั้งนี้สอดคล้องกับดาวรรุณ ถวิลการ (2558) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะต้องพัฒนาจากบุคลากรที่อยู่ในทุกระดับขององค์การให้มีความเป็นผู้นำในตนเอง เกิดพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ให้ผู้นำเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้ผู้ตามสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีการฝึกฝนและมีการส่งเสริมให้ได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้ผู้ตามได้ปฏิบัติพฤติกรรมของผู้นำ ดังนั้นการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์กรสามารถนำตนเองได้นับเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสรรค์ความมุ่งมั่นและการพัฒนาศักยภาพในตัวเองของบุคลากร และยังถือได้ว่าเป็นความสามารถของผู้นำที่จะได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั่นเอง

ปัจจุบันนักวิชาการทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากอดีตจนถึงปัจจุบันว่า ผู้นำในอดีตถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามาจากสมมติฐานที่ยึดผู้นำเป็นศูนย์กลาง (Leader-centered Assumptions) ผู้นำใช้อิทธิพลมาจากทิศทางเดียวคือจากผู้นำไปยังผู้ตามเท่านั้น ผู้นำไม่ได้แสดงภาวะความเป็นผู้นำแต่ผู้ตามเลย ส่งผลให้ผู้ตามขาดความภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งตน (Low Self-esteem) ส่วนภาวะผู้นำยุคใหม่หรือยุคปฏิรูปผู้นำจะให้ความสำคัญกับผู้ตามหรือผู้ร่วมงานมากกว่า ซึ่งผู้นำจะใช้จิตวิทยาเพื่อปลุกเร้าทางอารมณ์ของผู้ตามและสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ตาม และในขณะเดียวกันก็สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกต้องการที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม ผู้นำจะกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำสมัยใหม่ว่าเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) และให้ข้อเสนอว่าควรมีวิธีการหรือกระตุ้นให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานทุกคนสมควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวเองตั้งแต่เขายังเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำในตำแหน่งที่ต้องนำได้อย่างประสบผลสำเร็จ โดยขั้นแรกผู้นำจะต้องชี้ทิศทางให้บุคลากรรับทราบหน้าที่ของตน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าจะทำงานที่นั่นจะก้าวหน้าไปอย่างไร ขั้นตอนที่สองจะต้องสานสัมพันธ์ เพื่อการสนับสนุนให้แต่ละคนในทีมทำความรู้จักกันและกันให้ดียิ่งขึ้นเพราะจะช่วยให้สัมพันธ์ภายในกลุ่มเข้มแข็ง มีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขั้นที่สามจะต้องสร้างพันธะผูกพัน โดยการแบ่งปันความรับผิดชอบ และพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่ต้องทำร่วมกันว่าต้องการทำอะไรบ้างเพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และขั้นที่สี่จะต้องแนะนำและทำให้ดู โดยผู้นำต้องทำหน้าที่เหมือนแม่ทัพและเป็นคนคอยให้กำลังใจกับทุกคนในทีมพาไป ทำให้ดู ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ทุกคนในทีมเกิดความมั่นใจในการเริ่มต้นคิดงานเหล่านั้นด้วยทีมของเขาเอง เมื่อผู้นำทำครบทั้งสี่ขั้นตอนนี้แล้วผลที่เห็นได้คือจะเกิดทีมงานที่มีคุณภาพและเมื่อทีมงานมีคุณภาพแล้วการขับเคลื่อนงานขององค์กรราบรื่นขึ้นอย่างแน่นอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (ONET) ของนักเรียนในปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมาโดยรวมบางกลุ่มอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจเนื่องจากผลเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ซึ่งวิชาดังกล่าวเป็นวิชาที่มีความจำเป็นสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2564) ซึ่งผลดังกล่าวประเด็นหนึ่งเกิดจากการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดภาวะผู้นำ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองน้อย ขาดการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ดี การนิเทศและติดตามประเมินผลไม่สม่ำเสมอ การสนับสนุนและเสริมแรงแก่บุคลากรค่อนข้างน้อย จากสภาพปัญหาดังกล่าวพิจารณาได้ว่าส่วนหนึ่งเกิดจากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำเหนือผู้นำและการแนะแนวทางให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย สอดคล้องกับพิชญภา

ยืนยาว (2560) ที่ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะ “ผู้นำเหนือผู้นำ” อาจเป็นคำตอบหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ กล่าวคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำตนเองได้ สร้างความมั่นใจในสิ่งที่บุคลากรจะนำไปปฏิบัติ นอกเหนือจากที่คาดหวัง ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้ ค้นหาแรงจูงใจของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองจนสามารถบรรลุตามศักยภาพได้อย่างเต็มที่

จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าได้พัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่สามารถใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมสนองตอบต่อนโยบายการพัฒนาการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลกับนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 แหล่ง ได้แก่ Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001); Strack, G. & Fottler, M. D. (2002); Cristofaro, M. (2020); Goldsby, M. G. (2021); วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550); ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2556); เสกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2557); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557); ดาวรรณ ถวิลการ (2558); พิษญาภา ยืนยาว (2560); ยุทธนา ไชยจุล และประทีป จินน์ (2560) และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแหล่งที่ศึกษาลงในตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ รูปแบบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการนับค่าความถี่ที่ได้ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่คัดสรร

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

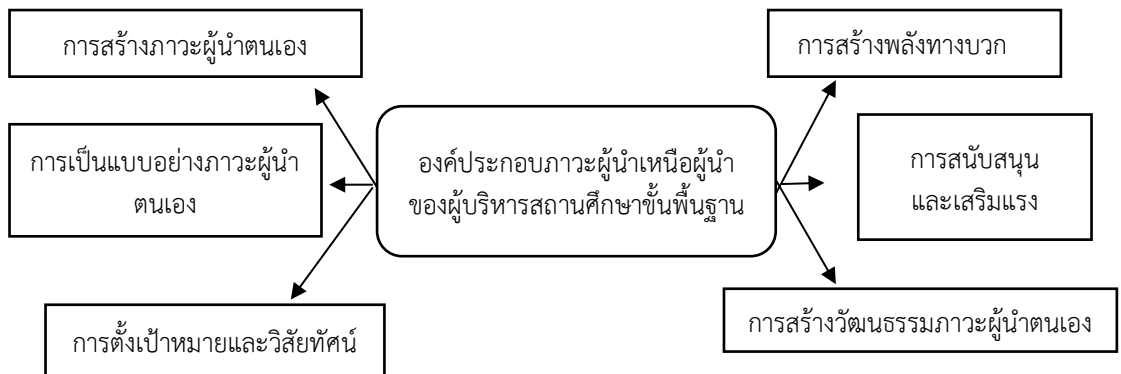
1. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพิ่มเติมจากการสังเคราะห์เอกสาร จากนั้นนำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำมาสังเคราะห์และจัดหมวดหมู่องค์ประกอบเพิ่มเติมโดยรับการเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ รูปแบบวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยขององค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ 1) อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษาจำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีวุฒิการศึกษามากกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างภาวะผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง 3) การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ 4) การสร้างพลังทางบวก 5) การสนับสนุนและเสริมแรง และ 6) การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง แสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ มาจัดทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การสร้างภาวะผู้นำตนเอง	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม แสดงพฤติกรรมที่นำตนเองและบุคลากร จัดระบบการทำงานที่เป็นระบบ และกำหนดมาตรฐานงาน มอบหมายงานให้ทำที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองได้และกล้าตัดสินใจ และมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขึ้นเป็นผู้นำ	1) ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม 2) แสดงพฤติกรรมที่นำตนเองและบุคลากร 3) จัดระบบการทำงานที่เป็นระบบและกำหนดมาตรฐานงาน 4) มอบหมายงานให้ทำที่ท้าทายความสามารถ 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 6) สามารถควบคุมตนเองได้และกล้าตัดสินใจ 7) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขึ้นเป็นผู้นำ
2. การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร กระตุ้น แนะนำ ใช้อิทธิพลให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ	1) แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร 2) การกระตุ้น แนะนำ ใช้อิทธิพลให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรม 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม 4) ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ
3. การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง สร้างความตระหนักเข้าใจในเป้าหมายตนเองและหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจในการ	1) สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	มอบหมายงานให้รับผิดชอบ ให้การตัดสินใจในการพัฒนาและแก้ปัญหา และส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ	2) สร้างความตระหนักเข้าใจในเป้าหมายตนเองและหน่วยงาน 3) สร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ 4) ให้การตัดสินใจในการพัฒนาและแก้ปัญหา 5) ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางมีระบบ
4. การสร้างพลังทางบวก	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น เสนอแนะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดี แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ และบุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี เช่น มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น	1) กระตุ้น เสนอแนะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ 2) มีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดี 3) แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ 4) บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้ดี 5) เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ 6) บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี เช่น มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น
5. การสนับสนุนและเสริมแรง	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนา พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตามศักยภาพ ให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากร และสนับสนุนความคิดให้โอกาสในการพัฒนางาน	1) กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนา 2) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตามศักยภาพ 3) ให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากร 5) สนับสนุนความคิดให้โอกาสในการพัฒนางาน
6. การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง	การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาโอกาส ความท้าทาย และความริเริ่มสร้างสรรค์ จัดระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมร่วมกันและสร้างโอกาสใหม่ สร้างระบบความคิด ความพึงพอใจแก่บุคลากรที่ดี และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี	1) แสวงหาโอกาส ความท้าทาย และความริเริ่มสร้างสรรค์ 2) จัดระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น 3) มุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมร่วมกัน และสร้างโอกาสใหม่ 4) สร้างระบบความคิด ความพึงพอใจแก่บุคลากรที่ดี 5) อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี

จากตารางที่ 1 พบว่า แต่ละองค์ประกอบหลัก ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อสัมภาษณ์ยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการยืนยันองค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสร้างภาวะผู้นำตนเอง		4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1	ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2	แสดงพฤติกรรมที่นำตนเองและบุคลากร	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3	จัดระบบการทำงานที่เป็นระบบและกำหนดมาตรฐานงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	มอบหมายงานให้ทำที่ท้าทายความสามารถ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5	เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.6	สามารถควบคุมตนเองได้และกล้าตัดสินใจ	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.7	มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขึ้นเป็นผู้นำ	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง		4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1	แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
2.2	การกระตุ้น แนะนำ ใช้อิทธิพลให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.3	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.4	ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถเชี่ยวชาญ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
3. การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์		4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.1	สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
3.2	สร้างความตระหนักเข้าใจในเป้าหมายตนเองและหน่วยงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
3.3	สร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4	ให้การตัดสินใจในการพัฒนาและแก้ปัญหา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
3.5	ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การสร้างพลังทางบวก		4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1	กระตุ้น เสนอแนะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
4.2	มีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดี	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
4.3	แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.4	บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
4.5	เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.6	บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดี เช่น มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.	การสนับสนุนและเสริมแรง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1	กระตุ้นจิตใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
5.2	พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตามศักยภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
5.3	ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.4	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
5.5	สนับสนุนความคิดให้โอกาสในการพัฒนางาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6.	การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง	4.60	0.45	มาก	5.00	0.00	มาก
6.1	แสวงหาโอกาส ความท้าทาย และความริเริ่มสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
6.2	จัดระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
6.3	เน้นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมร่วมกันและสร้างโอกาสใหม่	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6.4	สร้างระบบความคิด ความพึงพอใจแก่บุคลากรที่ดี	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
6.5	อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสร้างพลังทางบวก และด้านการสนับสนุนและเสริมแรง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมาเป็นการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55) และด้านการสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.45)

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 การสร้างภาวะผู้นำตนเอง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.45) แสดงพฤติกรรมที่นำตนเองและบุคลากร ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.45) จัดระบบการทำงานที่เป็นระบบและกำหนดมาตรฐานงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55) มอบหมายงานให้ทำที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55) สามารถควบคุมตนเองได้และกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขึ้นเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.40)

2.2 การเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกระตุ้น แนะนำ ใช้อิทธิพลให้บุคลากรเปลี่ยนพฤติกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55)

2.3 การตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง สร้างความตระหนักเข้าใจในเป้าหมายตนเองและหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ให้การตัดสินใจในการพัฒนาและแก้ปัญหา และส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55)

2.4 การสร้างพลังทางบวก ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ กระตุ้น เสนอแนะแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดี แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55)

2.5 การสนับสนุนและเสริมแรง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนา พัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถตามศักยภาพ ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากร และสนับสนุนความคิดให้โอกาสในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55)

2.6 การสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ แสวงหาโอกาส ความท้าทาย และความริเริ่ม สร้างสรรค์ จัดระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น เน้นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมร่วมกันและสร้างโอกาสใหม่ สร้างระบบความคิด ความพึงพอใจแก่บุคลากรที่ดี และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.55)

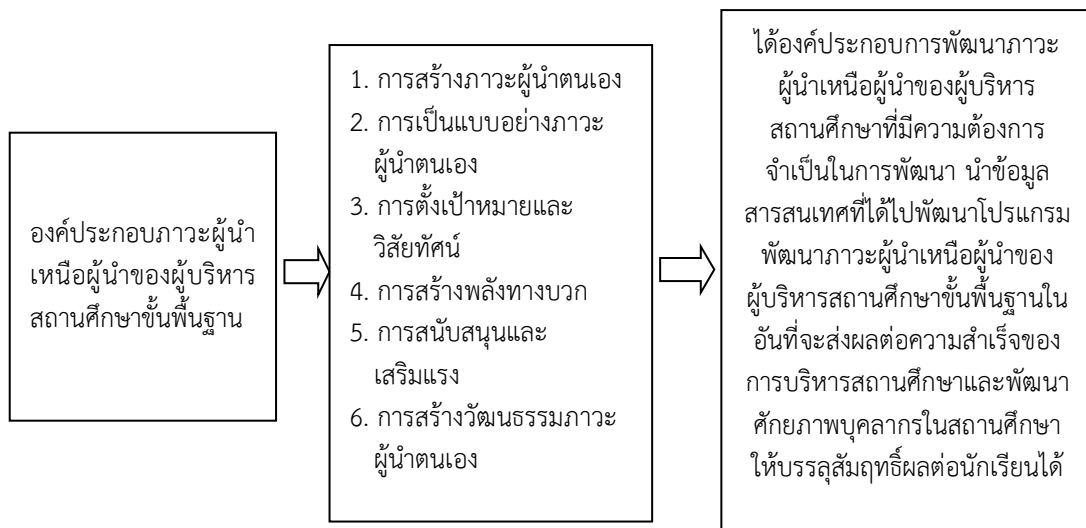
อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง 2) ด้านการเป็นแบบอย่างภาวะผู้นำตนเอง 3) ด้านการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ 4) ด้านการสร้างพลังทางบวก 5) ด้านการสนับสนุนและเสริมแรง และ 6) ด้านการสร้างวัฒนธรรมภาวะผู้นำตนเอง องค์ประกอบที่พบมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001) สรุปว่าผู้นำเหนือผู้นำจะเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้พฤติกรรมของตนเองที่ตนเองแสดงออกส่งผลกระทบต่อผู้ตามทั้งด้านความรู้สึก ความคิด และเจตคติ เพื่อทำให้ผู้ตามยอมรับในพฤติกรรมของผู้นำและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้นำตนเอง โดยมีกระบวนการที่สำคัญ 7 องค์ประกอบ คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

สอดคล้องกับ Cristofaro, M. (2020) สรุปโครงสร้างหรือองค์ประกอบของการเป็นผู้นำเหนือผู้นำที่ นักการศึกษาหรือนักทฤษฎีเห็นพ้องต้องกันสำหรับผู้บริหารที่มีความก้าวหน้าหรือผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย การใช้อิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน การสังเกตตนเองและการรับรู้ ความสามารถของตนเอง การตั้งเป้าหมายในตนเอง การให้รางวัลตนเอง และการอำนวยความสะดวกให้พนักงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558) ที่ได้ สรุปว่าการสร้างผู้นำจะต้องสร้างจากบุคลากรที่อยู่ในทุกระดับขององค์การให้มีความเป็นผู้นำใน ตนเอง การสร้างผู้นำโดยผู้นำเหนือผู้นำ ต้องสร้างให้เกิดพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ให้ผู้นำเข้ามา มีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้ผู้ตามสามารถเข้าถึงข้อมูล มีการฝึกฝนและมีการส่งเสริมให้ ได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้ผู้ตามได้ปฏิบัติพฤติกรรมของผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สามารถนำรูปแบบการจัดการเพื่อพัฒนาผู้นำเหนือผู้นำไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้าง บรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ สถานศึกษาในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบ ใดบ้างที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและจัด โปรแกรมในการพัฒนาตามกระบวนการขั้นตอนการวิจัย เนื่องจากสถานการณ์ของโลกที่ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเพื่อความสำเร็จในการบริหารโดยเฉพาะภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำที่ต้องเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในองค์กรเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ สร้างความตระหนักให้มีความสำคัญกับบุคลากรเป็นผู้นำตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่บรรลุ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้องค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคุณภาพตามนโยบายรัฐบาล เพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามสภาพความแตกต่างนั้นต่อไป
2. ควรศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นต้น เพื่อจะได้สารสนเทศที่ยืนยันว่ามีความเป็นจริงเชิงประจักษ์ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนจริงหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการวิจัยไปสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อได้ข้อมูลสารสนเทศ มาสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบ แนวทางการพัฒนา หรือโปรแกรมการพัฒนา หรือหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือบุคลากรในสังกัด เพื่อบุคลากรมีภาวะผู้นำตนเอง มีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้เกิดคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *SUPER LEADERSHIP: สุดยอดภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชัคเชส พับลิชชิง.
- ดาวรรุณณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 23-35.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2560). รูปแบบการเรียนการสอนแบบบันเทิงของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 904-920.
- ภูมิพงศ์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2560). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวคิดอภิปัญญาโยนิโสมนสิการและชุมชนการเรียนรู้แบบร่วมงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาครูระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน*, 9(25), 235-244.
- ยุทธนา ไชยจุลและประทีป จินนี. (2560). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. *ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว. (2558). ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 3(9), 1-15.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2564. กลุ่มนโยบายและแผน. เอกสารหมายเลข 4/2565. (อัดสำเนา)*.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *super-leadership other to lead the selves*. New York: Prentice Hall.
- Cristofaro, M. (2020). *Core Self-Evaluations, Self-Leadership, and the Self-Serving Bias in Managerial Decision Making: A Laboratory Experiment*. Italy: University of Rome ‘Tor Vergata.
- Goldsby, M. G. (2021). *Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings*. USA: Ball State University, Muncie.
- Strack, G. & Fottler, M. D. (2002). Spirituality and effective leadership in healthcare: is there a connection?. *Front Health Serv Manage*, 18(4), 3-18.