

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*
SUPER LEADERSHIP FOR SCHOOL ADMINISTRATOR EFFECTING HIGH
PERFORMANCE ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
MUKDAHAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE

ดารารัตน์ เกื้ออนันต์¹, เสาวณี ศิริสุขศิลป์²

Daranut Koeeanant¹ and Saowanee Sirisooksilp²

มหาวิทยาลัยขอนแก่น^{1,2}

Khon Kaen University^{1,2}

Email : daranut.kg@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร 2) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง และน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง (X_2) การเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ (X_4) และการสร้างพลังเชิงบวก (X_5) 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ด้าน

การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรค้นพบศักยภาพ ปฏิบัติงานให้ตรงตามสายงานและความถนัด และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและชี้แจงแก่บุคลากรอย่างชัดเจน และเสนอแนะให้แก้ไขสิ่งที่มีผิดพลาดด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ด้านการพัฒนาการสร้างพลังเชิงบวก ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการระดมความคิด และแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; องค์การสมรรถนะสูง; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the relationship between super leadership for school administrator and high performance organization of schools under the office of Mukdahan Secondary Educational Service Area Office 2) to study super leadership for school administrator affecting high-performance organizations of schools under the office of Mukdahan Secondary Educational Service Area and 3) to study the way to develop super leadership for school administrator affecting high-performance organizations of schools under the office of Mukdahan Secondary Educational Service Area. There are 2 phases of research. Phase 1: Studying the relationship between super leadership for school administrator and high-performance organization by using Pearson product moment coefficient and studying the effect of super leadership on high-performance organizations of schools by using multiple regression analysis. The samples were administrators and teachers total 269 persons. The research tool was a 5-point estimation scale questionnaire with a reliability of 0.98. Phase 2: Studying the approach to develop super leadership for school administrators by using in-depth interview from 3 qualified persons.

The research findings were as follows: 1. Super leaders for school administrator in all aspects had a positive correlation with high-performance organizations of schools under the office of Mukdahan Secondary Education Service Area significantly at the .01 level, with the "Highest" correlation was the aspect of being a role model for self-leadership and the "Lowest" correlation was the building of self-leadership. 2. Super leadership for school administrator affecting high-performance organizations of schools under the office of Mukdahan Secondary Educational Service Area, including being a role model of self-leadership (X_2), creative reinforcement (X_4), and creating positive energy (X_3). 3. The development approaches of super leadership affecting high-performance organizations guidelines of educational institutions under the office of Mukdahan

Secondary Educational Service Area. Self-leadership role model as behaving as a good role model both in work and behaving in order to be accepted in educational institutions. Development of creative reinforcement, including encouraging personnel to discover their potential, performing the duties according to the line of work and expertise, and setting criteria for performance evaluation and clarification to personnel as well as suggestions for correcting any mistakes with be an ally. Developing positive energy: encouraging personnel to participate in setting goals and guidelines for work by organizing brainstorming and expressing ideas together creatively.

Keywords : Super Leadership; High Performance; Administrators

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โลกาภิวัตน์เป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูลและข่าวสาร (Information Society) เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัย ก้าวหน้า สามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง องค์การใดไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชนก็ตามที่มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอยู่ในมือมากเท่าใดก็มีโอกาสที่จะ พัฒนาตัวเองให้เจริญรุดหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ขวนขวายในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อส่งผลการพัฒนาองค์การของตนเอง (ภาวราตรี แก้วบุตร ดี ศศิกิจ อัจฉัย และอาณัติ เตชจิตร, 2564) การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์เป็นแรงกระตุ้น ที่สำคัญให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยการพัฒนาขีดความสามารถให้เทียบเคียง สมรรถนะกับองค์การอื่นเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันมุ่งไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงยังเป็นการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยการพัฒนาตัวแบบเพื่อเพิ่มความสามารถในการ พัฒนาองค์การภาครัฐให้ก้าวกระโดดอย่างมีทิศทางมากขึ้น ตัวแบบที่ว่ำนี้นิยมเรียกว่า องค์การ สมรรถนะสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556)

องค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เป็นองค์การที่มีความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2556) ได้ให้ความสำคัญกับองค์การสมรรถนะสูงโดยนำมาเป็นเครื่องมือการบริหาร และนำมาพัฒนา หน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง และได้ตั้งเป้าไว้อย่างชัดเจนที่จะผลักดัน องค์การให้กลายเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงให้ได้ ในหน่วยงานราชการได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้เพื่อ ยกย่องระดับการทำงาน และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์การที่มีสมรรถนะสูงหรือ เรียกว่าองค์การที่เป็นเลิศ ซึ่งก็คือองค์การที่เก่งมีแผนรองรับกับสภาวะต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการ วิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติ การกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารโรงเรียน เป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นศูนย์รวมแห่งพลัง

ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเหมือนหลักในการดำเนินงาน โดยเฉพาะสำหรับผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์กร ที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเป็นอย่างดี การพัฒนาจะสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำการไปสู่ปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์วิเคราะหที่ตัดสินใจ สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงานให้เข้ากัน กระจายอำนาจและมอบอำนาจเป็น รวมทั้งการปฏิบัติการเข้าใจบริบทอันหลากหลาย เพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทาง มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก (Phumphonkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparnarn, U., 2021)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาข้างต้น คือภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในการมอบอำนาจให้แก่ผู้ตาม (Empowerment) เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมผู้ตามให้สามารถควบคุม และกำกับดูแลตนเองได้ เมื่อผู้ตามสามารถควบคุมดูแลตนเองได้ ผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนัก จึงทำให้ผู้ตามมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้นำจึงเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำคอยช่วยเหลือ และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม (Manz and Sims, 1989) โดยผู้ที่มิภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถเป็นผู้นำตนเองที่สร้างแรงบันดาลใจให้ความไว้วางใจและให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถนำผู้อื่นให้นำตนเองได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายมาตรฐาน และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดทางบวก และมีปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาโรงเรียนในสังกัด โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน (Model) MHD - Model ที่จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง แต่ยังไม่ปรากฏแนวทางการดำเนินงานหรือรูปแบบที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงหรือไม่ จึงผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้าน ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการติดตาม และตรวจสอบ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลเพื่อควบคุม และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

4.2 เป็นแนวทางการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนองค์การสู่องค์การสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

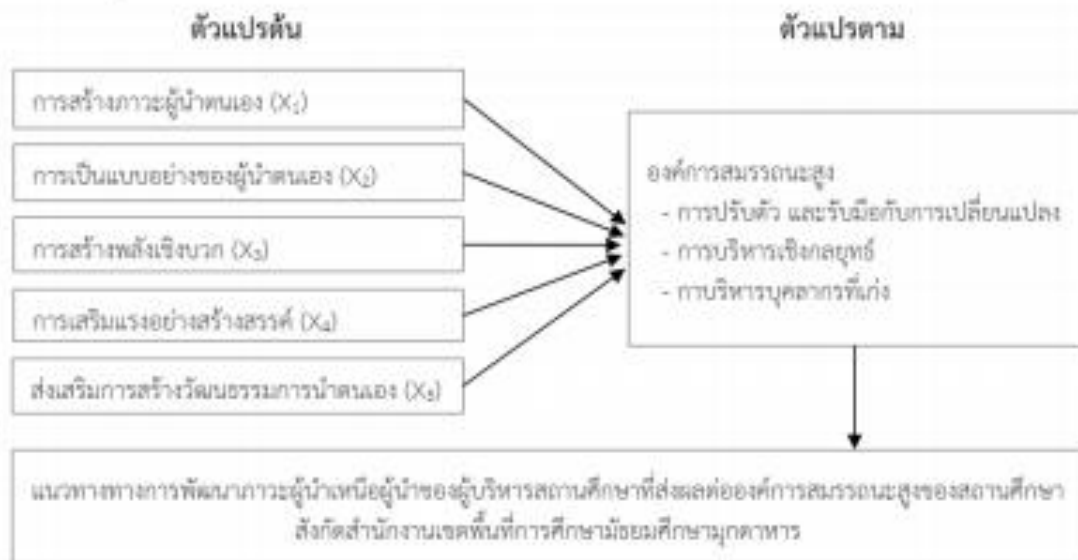
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีด้วยระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทำการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษาทั้งหมด 30 โรงเรียน จำนวน 899 คน กำหนดข้อมูลขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเกรย์จีซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 269 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยจำแนกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จำนวน 3 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์

กรอบแนวคิดการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของ Manz and Sims (1991); Jeffery (2003); David (2005); มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศุภมาศ ณ วิเชียร (2558); อนุวัตร ศรีพระนามและดาววรรณ ถวิลการ (2560); กัลยาณี ศรีหามาตย์ (2561); พิษณุภา ยืนยาว (2561); อภิณัฐ นาเลาห์ (2565); สุชาติ เสนาสิ วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์ศิริ จันทรรักษ์ (2566) และตัวแปรตาม คือ องค์การสมรรถนะสูง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของ DE WAAL (2005); Frank Buytendijk. (2006); สุริยะ ทวีบุญญาวัตร (2559); จันทรรัตน์ สิทธิสมจินต์ (2560); สรรเพชญ์ ไทวิชา (2560); สมคิด สกฤตสถาปัตย์ (2562); ปิสิริญา ผ่องแผ้ว (2563); ปุณณชรี เหมบุรุษ (2563); ชลธิชา บุญนท (2564) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. ผลการวิจัย

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .679 - .840 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.00					
X ₂	.688**	1.00				
X ₃	.763**	.820**	1.00			
X ₄	.743**	.854**	.803**	1.00		
X ₅	.862**	.900**	.809**	.843**	1.00	
Y	.679**	.840**	.801**	.826**	.782**	1.00

**p < .01

6.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการมี 3 ด้าน คือ การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง (X₂) การเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ (X₄) และการสร้างพลังเชิงบวก (X₃) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .875 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .766 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 76.60 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต

รูปแบบตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _{est}	F	p-values
X ₂	.840	.705	.704	.354	637.54**	.001
X ₂ และ X ₄	.865	.749	.747	.327	396.06**	.001
X ₂ , X ₄ และ X ₃	.875	.766	.763	.316	289.36**	.001

**p < .01

จากตัวแปรต้นทั้งหมด 5 ด้าน มี 3 ด้านที่ทดสอบแล้วว่าสามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง การเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างพลังเชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .374, .309 และ .246 ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรต้นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 3 ด้าน เข้าสู่สมการถดถอย จะสามารถพยากรณ์องค์การ

สมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 76.60 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.316 ดังแสดงในตารางที่ 3 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.186 + 0.418(X_2) + 0.265(X_4) + 0.263(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_i = 0.374(Z_{x2}) + 0.309(Z_{x4}) + 0.246(Z_{x3})$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	b	S.E. _{est}	β		
ค่าคงที่ (Constant)	.186	.156		1.195	.598
การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง (X ₂)	.418	.017	.374	5.907	.001**
การเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ (X ₄)	.265	.052	.309	5.070	.001**
การสร้างพลังเชิงบวก (X ₃)	.263	.059	.246	4.455	.001**
R = .875, R ² = .766, Adjusted R ² = .763, S.E. _{est} = .316, F = 289.36*					

**p < .01

6.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง การเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างพลังเชิงบวก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จำนวน 3 คน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งพบข้อเสนอดังนี้

1) การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ควรดำเนินการดังนี้

1.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา

2) การพัฒนาการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ ควรดำเนินการดังนี้

2.1) สนับสนุนให้บุคลากรค้นพบศักยภาพ ปฏิบัติงานให้ตรงตามสายงานและความถนัด

2.2) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและที่แจ้งแก่บุคลากรอย่างชัดเจน และเสนอแนะให้แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

3) การพัฒนาการสร้างพลังเชิงบวก ควรดำเนินการดังนี้

3.1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการระดมความคิด และแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิธิณ จันภักดี (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศศิมาจ ฌ วิเชียร (2558) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self Leadership) ผู้นำจะเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่อง เป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงานแนะนำให้บุคลากรนำไปเป็นแบบอย่าง สามารถถ่ายทอด Case Study และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดีให้บุคลากร พร้อมทั้งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด คือ การสร้างภาวะผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบ่งชี้ มาตรฐาน และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารยังคงเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกและกำหนดข้อบ่งชี้ มาตรฐาน และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเอง จึงส่งผลให้ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับองค์การสมรรถนะสูงน้อยกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทย ลัมเมลิ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขต

ราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำน้อยที่สุดในด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

7.2 จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทดสอบแล้วว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง การเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างพลังเชิงบวก ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างน้อยหนึ่งด้าน ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 0.186 + 0.418(X_1) + 0.265(X_2) + 0.263(X_3)$ โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 76.60

จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จะมีตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัวแปร โดยปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือ ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง สัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่า .705 หรือมีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 70.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเองให้กับบุคลากร โดยสามารถแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกับ Manz & Sims (1989) ที่กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างการนำตนเอง ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำตนเอง ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ต่อบุคลากรในหน่วยงานและบุคคลอื่นทั่วไป และกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม ให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ

ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลให้สัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเพิ่มขึ้น เป็น .749 หรือมีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 74.90 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร โดยการสนับสนุนให้ผู้ตามได้รับการเสริมแรง โดยการให้รางวัลด้วยความยุติธรรม รวมทั้งการแนะนำให้แก่ใจสิ่งที่มีผิดพลาดด้วยความเป็นมิตร ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ได้มีการส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น สอดคล้องกับ นลธิช อุทวงศ์ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการคำนึงอย่างสร้างสรรค์ และให้รางวัลด้วยความเป็นธรรม

ปัจจัยที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ด้านการสร้างพลังเชิงบวก ซึ่งมีผลให้สัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเพิ่มขึ้น เป็น .766 หรือมีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 76.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความรู้ ทักษะในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงบวก เปิดโอกาสในบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ บัณฑิตา สิทธิพงศากุล (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์การมองเห็น

ภาพกับองค์การสมรรถนะสูงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงและลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

7.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าผู้บริหารควรสร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความประพฤติและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน และแนะนำแนวทางการทำงานอย่างจริงใจเสมอ

1) ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อนุวัตร ศรีพระนาม และศารทวราวรรณ ฤทธิการ (2560) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าผู้บริหารควรสร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความประพฤติและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน และแนะนำแนวทางการทำงานอย่างจริงใจเสมอ

2) ด้านการพัฒนาการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรค้นพบศักยภาพ ปฏิบัติงานให้ตรงตามสายงานและความถนัด กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและชี้แจงแก่บุคลากรอย่างชัดเจน และเสนอแนะให้แก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับ พิชญภา ยืนยาว (2561) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเป็นผู้นำในตนเองได้คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถภูมิใจตนเองโดยยึดเอาจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ พยายามกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักจุดแข็งและความสามารถของตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักนำตัวเองโดยให้กำลังใจช่วยเสริมแรงให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้รู้จักรับผิดชอบงานของตน มั่นใจในตนเอง รู้จักกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง

3) ด้านการพัฒนาการสร้างพลังเชิงบวก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการระดมความคิด และแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Manz and Sims (1989) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถเป็นผู้นำตนเองที่สร้างแรงบันดาลใจให้ความไว้วางใจและให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถนำผู้อื่นให้นำตนเองได้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายมาตรฐาน และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดทางบวก และมีปฏิสัมพันธ์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 สรุปรูปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้



9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ด้านการพัฒนาการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาการสร้างพลังเชิงบวก เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูง

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญและพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง ด้านการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ และด้านการสร้างพลังเชิงบวก เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครในเชิง

ผสมผสานวิธีหรือการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกแล้วนำมาเปรียบเทียบหรือนำมาสนับสนุนงานวิจัยในเชิงปริมาณ

9.3.2 การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถนำแนวทางนี้ ไปทำวิจัยและพัฒนาต่อในเชิงของการปฏิบัติเพื่อศึกษาผลการพัฒนาต่อไป

10. บรรณานุกรม

- กัลยาณี ศรีหามาตย์. (2561). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสร้างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์รัตน์ สิริสมจินต์. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดการนวัตกรรมการที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูง. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 13(1). 171-180.
- ชลธิชา บุณนท์ วัลลภา อารีรัตน์ และเกื้อจิตต์ ฉิมพิม. (2564). การศึกษาองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นลธวัช บุทธวงศ์ (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมการท้องถิ่น. 7(7). 149-164.
- บัณฑิตา สิทธิพงศ์กุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณิณ จันทักดี. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1). 13-26.
- บุญศรีศรี เหมบุรุษ และวิระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยม ขนาดใหญ่พิเศษที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 10(2). 269-281.
- พิชญภา ยินยาว. (2561). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(1). 2886-2899.

- พิชัย ถิ่นเฉลิม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตศึกษา :
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ภราดร แก้วบุตรดี ศศิกิจจ์ อ้ายจ้อย และอามิตี เดชจิตร. (2564). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. วารสาร
วิจัยวิชาการ. 4(2). 283 – 296.
- มีทธิรัตน์ บำรุงจิตต์ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2558). การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของสุด
ยอดภาวะผู้นำในองค์การ. วารสารคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 32(1). 21-46.
- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2562). การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่องค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้
พลังร่วมเป็นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร คณะศึกษาศาสตร์. 7(1). 102-223.
- สรนพชญ ไทวิชา. (2560). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 -
พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ : สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุชาติ เสนาสี วันเพ็ญ นันทะศรี และทรัพย์ศิริวัธ จันทรรักษ์. (2566). องค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยวิชาการ. 6(1). 105-118.
- สุริยะ ทวีบุญญาวีตร. (2559). รูปแบบองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1). 795-814.
- อนุวัตร ศรีพระนาม และดาวรรณ ฤทธิการ. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(2). 256-264.
- อภิณัฐ นาเลาห์. (2565). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Charles C.Manz and Henry P.Sims Jr. (1989). *Super leadership: Leading others to lead
themselves*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Charles C.Manz and Henry P.Sims Jr. (1991). *SuperLeadership: Beyond the myth of
heroic leadership*. *Organizational Dynamics*. 19(4). 18-35.
- David F.E. (2005). The influence of superleader behaviors on organization commitment,
job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team.
Leadership & Organization Development Journal. 2(4). 18-30.

- De Waal, A. (2005). Is your organization ready for beyond budgeting. *Measuring Business Excellence*. 9(2). 56-67.
- Frank Buytendijk. (2006). The five keys to building a high-performance organization. *Business Performance Management Magazine*. 4(1). 24-47.
- Jeffery. (2003). *Self-leadership and Super Leadership: The Heart and Art of Creating Shared Leadership in Teams*. Texas : Department of Management Sciences. Abilene Christian University.
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparnarn, U. (2021). National Educational Standards and the Improvement of Thai Education System with World Class. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*. 5(1). 75-86.