

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

SUPER LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS
UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ของ สุพรรณิการ์ เรือนสอน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนันท์ เกียรประภากุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุพรรณิการ์ เรือนสอน
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 286 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการ Stepwise จากผลวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการอ่านวามสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอ่านวามสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) ด้านการอ่านวามสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)

Title: SUPER LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Supunnika Ruanson

Advisor: Assistant Professor Dr. Wannakorn Phornprasert

Keywords: Super Leadership, Effectiveness of School Administration

ABSTRACT

The objectives of this study are to investigate: 1) to study the level of Super Leadership of school administrators affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study the level of effectiveness of educational institutions affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, 3) to study the relationship between the Super Leadership of school administrators and the effectiveness of the educational institutions affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1. 4) To create a prediction equation for Super Leadership of school administrators that affects the effectiveness of schools under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. Use a multi-step randomization method. The tools used as a questionnaire are 5 levels of estimation measures, and the statistics used to analyze the data are percentage, mean, and standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis by Stepwise Method. According to the results, it was found that 1) the level of Super Leadership of school administrators affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was generally at a high level. The average is sorted in descending order, namely the facilitation of the culture of self-leaders. The performance is typical for personnel to be their own leaders. In terms of supporting self-leadership by building a team, in terms of making personnel self-leaders. In terms of facilitating self-leadership by giving rewards and blaming creatively. 2) The effectiveness of educational institutions affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The average values are sorted from descending to the lowest number, namely the adjustment and development of educational institutions, and the satisfaction with teachers' work. 3) Super Leadership that affects the effectiveness of educational institutions. There is a positive correlation with the level of effectiveness of educational institutions. Phayao Primary Education Area Office, District 1 is statistically significant at the level of .01 4) Super Leadership that affects the effectiveness of educational institutions, affiliated to the Phayao Primary Educational Service Area Office 1, the statistical significance at the level of .01 is the creation of a positive mindset (X_4), the facilitation of self-leadership by rewarding and blaming constructively (X_5), the support of self-leadership by building a team (X_6), and the statistical significance at the level of .05 is the role of exemplary performance for personnel to lead themselves (X_2).

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์และรองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ สักโส ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตครู และนายวรัญญ์ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหล่ม ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุญาติและอนุเคราะห์ ในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด และกราบขอบพระคุณ ครูอาจารย์ ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งทำให้ผู้วิจัยมีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุพรรณิการ์ เรือนสอน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims)	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	23
บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
กรอบแนวคิดในการวิจัย	54

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 5 บทสรุป.....	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	114
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	115
ภาคผนวก ค แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม	124
ประวัติผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	1
ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	44
ตาราง 3 แสดงการแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน	57
ตาราง 4 แสดงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 39 โรงเรียน	57
ตาราง 5 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน โดยการเทียบ บัญญัติไตรยางศ์	58
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง (n = 286).....	67
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม.....	68
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	69
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	71
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง.....	72
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	73

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด ภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์.....	74
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง โดยการสร้างทีมงาน.....	75
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	76
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม.....	77
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู.....	78
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา.....	79
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	80
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	81
ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 182	
ตาราง 21 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	83
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity	85
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.....	85

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1	87
---	----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	55
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารจัดการการศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนและข้าราชการครูในสถานศึกษา จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในสถานศึกษา โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและข้าราชการครู การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว (Leithwood & Jantzi, 2000) ทั้งนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมิได้หมายถึงเพียงการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการสั่งการ แต่หมายถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ข้าราชการครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (Manz & Sims, 1989) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยการพัฒนาครูให้กลายเป็นผู้นำตนเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการสอนและให้กรอบความคิดที่ถูกต้องแก่ครู โดยปฏิบัติตนเป็นผู้สอนและผู้แนะนำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู พยายามให้กำลังใจ ช่วยเสริมแรงของครูให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รู้จักรับผิดชอบของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง รู้จักการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยตนเอง มองโลกเชิงบวก มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย มองวิกฤตเป็นโอกาส รู้จักการแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้นำ ประกอบต้องสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และต้องรู้จักให้รางวัลแก่ครูตามสมควรและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้อย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลสำเร็จของการ

บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้พฤติกรรมผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 รับผิดชอบดูแลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอภูกามยาว และอำเภอแม่ใจ มีโรงเรียนที่รับผิดชอบทั้งหมด 72 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนประจำปีการศึกษา 2567 ได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน จำนวน 59 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-300 คน จำนวน 19 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป จำนวน 1 โรงเรียน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ สมรรถนะเลิศล้ำ ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 จากผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา อยู่ในระดับคุณภาพ 2 ซึ่งมีคำอธิบายระดับคุณภาพ พอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567) แสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ยังไม่บรรลุตามที่ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ ซึ่งการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศและผลงานเชิงประจักษ์ของข้าราชการครูเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สะท้อนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่อาจจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของผู้เรียน วัฒนธรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเตรียมพร้อมเพื่อที่จะรับมือกับสภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตามบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะมากหรือน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือภาวะผู้นำเหนือผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ครูเป็นผู้นำตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูในโรงเรียนได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด มีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ผู้บริหารนั้นต้องแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552) ประกอบกับ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ เช่น ด้านคุณภาพของครูที่ยังขาดครูที่มีคุณภาพ การขาดแรงจูงใจในการทำงาน และการขาดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และด้านสื่อการสอนและเทคโนโลยีที่ยังขาดสื่อการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ การเข้าถึงเทคโนโลยีที่จำกัด เป็นต้น จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้องค์ประกอบของประสิทธิภาพจาก Mott, (1972); Hoy & Ferguson, (1985), Nahavandi & Malekzadeh, (1993); Hoy & Miskel, (2008); Yukl, (2012); ยุคตันทน์ หวานฉ่ำ, (2555); นนทกร อรุณโน, (2557); วิทยา สวนกุลลาบ, (2558); ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์, (2559); กนกทิพย์ ดอกลัดดา, (2560); พณพร รัตนประสบ, (2560) และธิตยา ภิระบัน, (2561) ประกอบไปด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 72 โรงเรียน จำนวน 638 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 286 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 2.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
 - 2.1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้จากแนวคิดของแมนซ์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 1989)
 - 2.1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย จำนวน 12 ท่าน ได้แก่ Mott, (1972); Hoy & Ferguson, (1985),

Nahavandi & Malekzadeh, (1993); Hoy & Miskel, (2008); Yukl, (2012); ยุคตันทน์ท หวานฉ่ำ, (2555); นนทกร อรุณโน, (2557); วิทยา สวณกุลลาบ, (2558); ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์, (2559); กนกทิพย์ ดอกลัดดา, (2560); พณพร รัตนประสบ, (2560) และธัชชยา ภิระบัน, (2561)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ 4) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จังหวัดพะเยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่แสดงออกโดยสามารถส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมครูให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เปิดให้โอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง

1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ คอยกระตุ้นและนำเสนอส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ต้องทำให้ครูเกิดความเชื่อถือและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จนก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน นอกจากนี้ต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพและส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน เสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาอย่างประนีประนอม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้

1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ประกอบกับควรมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหามาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม หากต้องว่ากล่าวตักเตือนควรเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิด โดยจัดให้มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้

เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู รวมทั้งสามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน เพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยใช้เครื่องมือในการวัดความสำเร็จของสถานศึกษาได้จากคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การสำเร็จการศึกษา และความพึงพอใจของผู้เรียน นอกจากนี้สามารถพิจารณาได้จากความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และความพอใจในการทำงานของบุคลากร มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ 4) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความรู้สึกรักหรือทัศนคติในเชิงบวกที่ครูมีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตนเอง

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม และให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมีการวางแผนปรับเปลี่ยนสถานศึกษาและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งต้องมีความสามารถทำให้ครูยอมรับและปรับตัวตามแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีคุณภาพ

2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสำเร็จที่ได้มาจากการสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนได้จากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานหรือรางวัล ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการศึกษา และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.4 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูนำเอาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวิธีการที่ทันสมัยและสร้างสรรค์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนานวัตกรรมสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำตนเองให้กับข้าราชการครูในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 นำผลการศึกษาไปใช้ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ให้มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims)

- 1.1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 1.2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 1.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
- 1.5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่าง

สร้างสรรค์

- 1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน
- 1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.3 ลักษณะของประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1989 โดย แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) เป็นผู้ค้นคว้าและชี้ให้เห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้ข้าราชการครูได้ค้นพบศักยภาพภายในตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยาที่กระตุ้นให้ข้าราชการครูสามารถนำตนเองไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการนำแบบดั้งเดิมที่อาศัยคำสั่งและการควบคุมจากเบื้องบน (กนกกรัณช์ สุวรรณ, 2557)

Manz & Sims (1989) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

มีนักวิจัยได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ดังนี้

Flavia (2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारารัตน์ (2565) ได้ทำวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Manz & Sims (1989) เป็นกรอบการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในแก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของภาวะผู้นำด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีภาวะผู้นำตนเอง

โดยการให้รางวัลและชี้แจงสิ่งที่ผิดพลาด ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำด้วยตนเอง และด้านการส่งเสริมเจตคติทางบวก ยกเว้นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Manz และ Sims เป็นนักวิจัยที่มีชื่อเสียงในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) ซึ่งแนวคิดนี้ผู้นำจะเน้นการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำในตัวบุคลากรในองค์กร แทนที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาแต่เพียงตัวผู้นำเท่านั้น แนวคิดของ Manz และ Sims ได้รับความสนใจและเป็นที่นิยมจากนักการศึกษา นักวิชาการ หรือนักวิจัยหลายท่านโดยเฉพาะวงการการบริหารการศึกษาที่ได้นำแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) ของ Manz และ Sims มาศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz และ Sims ไว้ดังนี้

การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม 2) สนับสนุนกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยการศึกษาพฤติกรรมผ่านการสังเกตและปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนา 3) แสดงพฤติกรรมบริหารที่เป็นแบบอย่าง กระตุ้น และส่งเสริมการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร 4) บริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งงาน มอบหมายความรับผิดชอบ และจัดการงานตามลำดับขั้น 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควบคุมตนเอง ตัดสินใจ และกำหนดมาตรฐานการทำงานของตนเอง

Kouzes & Posner (1997) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติได้ โดยทำเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจเชื่อใจด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้จนผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม

กนกรักษ์ สุวรรณ (2557) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559) ได้กล่าวว่า การทำให้เป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหาร ต้องส่งเสริม กระตุ้นและแนะนำพฤติกรรมที่ถูกต้อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถนำตนเองและผู้อื่นได้

สุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยการเปิดโอกาส ให้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แสดงถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้แนะให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำ หรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บุคลากร สามารถ แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวว่า เป็นการที่ผู้นำแนะนำส่งเสริมให้ผู้ตามมีพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าตัดสินใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ด้วยการนำตนเอง

สรุปได้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมครูให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่ แน่นนอน ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เปิดโอกาสครูได้แสดงความเป็น ผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง

การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างการเป็นผู้นำให้บุคลากรได้เห็นเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างของการนำ ตนเอง ประกอบด้วย 1) แสดงพฤติกรรมที่ดีเป็นตัวอย่างให้บุคลากรปรับเปลี่ยนตนเองและเป็นผู้นำ ผู้อื่นได้ 2) ใช้อิทธิพลผ่านพฤติกรรม กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายและปรับพฤติกรรมในทางที่ดี 3) แสดงแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ระเบียบวินัย และการเสียสละ 4) ส่งเสริม ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมต่อการทำงาน

Yukl (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมั่นใจ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้น

ค่านิยมที่สำคัญ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็ง มั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่าง มีการมอบอำนาจเพื่อกระจาย อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน

กนกกริช สุวรรณ (2557) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร ทำให้มีความเชื่อ ความศรัทธาที่จะปฏิบัติตามจนเกิดความเชื่อถือ ความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของบุคลากรไปในทางที่ผู้นำและองค์กรคาดหวัง

พนิดา สุวรรณมาลา (2557) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง นั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความฉลาด และมีความสามารถ

นิรุพัฒน์ จิตรสง่างค์ (2559) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดีและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรคน

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู ทั้งในด้านสุขภาพกาย อารมณ์ การเข้าสังคม สติปัญญา ตลอดจนการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการแสดงภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีวินัย เสียสละ มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำพฤติกรรมของผู้บริหารมาเป็นต้นแบบ และพัฒนาเป็นภาวะผู้นำในตนเองได้อย่างมั่นคง

กฤติยา มามีชัย (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในองค์กร และมีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ส่งเสริมบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีวินัย ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรม มีความเสียสละ ความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามในองค์กร ด้วยการส่งเสริมที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

ภคพร งามประเสริฐสุทธิ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงตนเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในตนเองเพื่อเป็น

แบบอย่างที่ดีแก่ครูในสถานศึกษา โดยการเป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนด้านความรู้ ทักษะความชำนาญ การแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ คอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ต้องทำให้ครูเกิดความเชื่อถือและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จนก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้

การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 1) การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง 2) สร้างความมั่นใจให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวังความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร 3) เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อ ความศรัทธาและความสามารถของบุคลากร

Gibson et al. (1997) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีคุณค่าตามอารมณ์และความปรารถนา ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดีเป้าหมายจะทำให้เกิดความน่าสนใจและการสร้างพลังเพื่อการพัฒนา มีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ การตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเสริมแรงที่เหมาะสมด้วย

Owens & Valesky (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ท้าทาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหาให้การยกย่องชมเชย เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานด้วยตนเอง อันเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ และบุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบ มุ่งสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายด้วยตนเองสามารถสร้างความคาดหวังให้แก่ตนเองและหน่วยงาน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำมีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือ ให้เข้าใจเป้าหมายของตนเองและองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถของบุคลากร

สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน นอกจากนี้ต้องสร้างสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ เพื่อทำให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรมีการเสนอแนวคิดที่ดีในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) กระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล 2) สร้างรูปแบบความคิดที่ดี ปลุกฝังนิสัยให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ปรับตัวและตระหนักถึงปัญหา 3) ส่งเสริมการเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นำแนวคิดใหม่มาใช้ในการทำงาน 4) ช่วยให้บุคลากรปรับตัว เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และพัฒนาความเป็นผู้นำ 5) ส่งเสริมการค้นหาทางเลือกที่หลากหลาย วิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อการ

ตัดสินใจที่ถูกต้อง 6) สนับสนุนการเสนอนวัตกรรมทางความคิด โดยมองหาวิธีการและทางเลือกที่ดีกว่า เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Kouzes & Posner (1997) ได้กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นการที่ผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทายกระบวนการทำงาน ด้วยการมองงานทุกงานให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติ และหมั่นตั้งคำถามทุกครั้ง เมื่อพบสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องทำตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

วรรณดี ชายสมุทร (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก คือการที่ผู้บริหารส่งเสริมและแนะนำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้ พร้อมทั้งแนะนำแนวคิดทฤษฎีที่ช่วยพัฒนาบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก จึงเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งในระดับการคิดและปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เกิดความสอดคล้องกันทั้งในระดับองค์กรและสมาชิก เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ข้อเสนอแนะและส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดที่สร้างสรรค์ สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานทั้งในการสร้างรูปแบบการคิดและเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอม ไกล่เกลี่ยได้อย่างราบรื่น และแนะนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด หลักการทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง การที่ผู้นำมีกระบวนการสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่ครูและบุคลากร สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ด้วยเสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน เสริมสร้างเจตคติทางบวก ให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาย่างประณีตประณีต นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้

การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อบริการในการปฏิบัติงาน มุ่งพัฒนาบุคลากร สร้างความพึงพอใจ เป็นผู้มีศิลปะในการชมบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 1) ผู้นำหรือผู้บริหารช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถตามความสนใจและโอกาสพัฒนางาน 2) ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 3) ผู้บริหารเดินเคียงคู่กับบุคลากรจนบรรลุเป้าหมาย และให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ 4) ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และไม่แย่งผลงานของบุคลากร 5) ผู้นำหรือผู้บริหารให้รางวัลและโทษต่อคุณธรรม ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัว 6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนา และเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอก 7) สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และให้เกียรติเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ 8) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยมิตรภาพและความปลอดภัย

Kouzes & Posner (1997) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจเพื่อทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนช่วยในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหือมองข้ามขวัญและกำลังใจ และไม่ลืมหือรางวัล กล่าวขอบคุณ จัดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเพราะพวกนั้นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้

รุ่งรัตน์ สุพนทประยูร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์นั้น ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ มีการช่วยเหลือ สนับสนุน และการสร้างศิลปะในการตำหนิหรือติชม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ การยกย่องชมเชย ให้รางวัลแก่การปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริม

ริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่บุคลากร อย่างเป็นระบบ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำมีการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่องาน ในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาตนเองตามความสนใจ ช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว สุขภาพพลานามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นผู้ที่มิมีศิลปะในการติชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์

เรณูกา สุวรรณรัตน์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิทางสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ สนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความสามารถ โดยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาครูตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้วย

ชรินทิพย์ วงศ์ธรรม (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วย ความยุติธรรม

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรให้มีความสามารถเพื่องานในการปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาและบริหารจัดการตนเองตามความถนัดและความสนใจ ให้ความช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัว รวมถึงการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติให้รางวัลยกย่องชมเชย และสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพให้เกิดในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางาน

พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ประกอบกับควรมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม หากต้องว่ากล่าวตักเตือนควรเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสามารถสร้างคณะทำงาน สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 1) การที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้นำหรือผู้บริหารให้คำแนะนำและปรึกษาหารือระหว่างบุคลากร เพื่อระดมความคิดและสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดี 3) การสร้างทีมงานโดยการปรึกษาหารือร่วมกันและยึดมติของกลุ่ม 4) ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในทีมงานและสร้างท่าทีเป็นพวกพ้อง 5) ส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลเพื่อพัฒนางาน 6) ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศที่รับผิดชอบร่วมกัน 7) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตรที่สร้างความเข้าใจ ยอมรับความแตกต่าง แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และสร้างความสามัคคีในทีมงาน

พินดา สุวรรณมาลา (2557) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรได้เติบโตพร้อมกับพัฒนาทีม มีความสามารถในการรวมกลุ่มคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษาและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้นำเสนอมุมมอง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่คุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงานนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สร้างคณะทำงานและระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยการใช้กระบวนการกลุ่ม มีการจัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันและเปิดเผย กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของระหว่างบุคคลและภายในกลุ่ม ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างความสามัคคีและมีแนวทางในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงานสามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือระดม

ความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน จัดให้มีการประชุมทีมงานสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

กฤติยา มามีชัย (2562) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถสร้างคณะทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี แก้ไขปัญหาความขัดแย้งร่วมกันเป็นอย่างดี

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำปรึกษาเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน และสามารถสร้างคณะทำงานด้วย กระบวนการกลุ่ม ยอมรับความคิดที่แตกต่างกัน มีการประสานงานที่ดี สร้างความสามัคคีในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้

สรุปได้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิด โดยจัดให้มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Manz & Sims (1989) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองเป็นการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก

ความศรัทธา สร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) สร้างความพึงพอใจและปลูกฝังความรัก ศรัทธา ความรักดีให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร 2) สร้างแรงจูงใจและให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาองค์กร 3) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รับประทานอาหารที่ และทำงานภายใต้ระเบียบวินัยและค่านิยมองค์กร 4) อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 5) ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและค่านิยมที่ดีงาม เพื่อเสริมสร้างความรักต่อองค์กรและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ

Ireland & Hitt (1999) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน ในองค์กร โดยการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกคนใช้พลังร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำที่มีความเข้าใจสามารถพัฒนาและรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในองค์กร ภายใต้บริบทเศรษฐกิจใหม่และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบัน

Nahavandi (2000) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มสร้างสรรค์จากภายนอก ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่น มีลักษณะเปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย เป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพอใจและชักนำให้บุคลากรเกิดความรัก ความเลื่อมใส และความผูกพันต่อโรงเรียน ด้วยวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ผ่านการสนับสนุนการทำงาน เช่น การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การจัดหาสวัสดิการ และการจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ตลอดจนการร่วมกันกำหนดกติกาหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีคุณค่าของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิและชื่อเสียงของสถานศึกษา

มนัชา ธรรมลิขิต (2559) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน

วรรณดี ชายสมุทร (2559) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างกระบวนการที่กระตุ้นให้ครูเกิดความรัก ความเลื่อมใส ความซาบซึ้ง และความจงรักภักดีต่อโรงเรียน โดยการให้กำลังใจ และเสริมแรงแก่ครู นอกจากนี้ยังต้องกระตุ้นให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และเสริมสร้างครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ

ความสามารถ รวมถึงกฎระเบียบ ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนา

ปัญญากร ศรีใส (2560) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปลูกฝังกรอบความคิดให้ครูเกิดความผูกใจ ความเลื่อมใส ความประทับใจ ความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ มอบกำลังใจ และให้การเสริมพลังแก่ครู กระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน ปลูกฝังให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ ตลอดจนเคารพกฎระเบียบ ขนบธรรมเนียม ความเชื่อ อุดมการณ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเสริมสร้างความพึงพอใจ ชักจูงให้บุคลากรเกิดความผูกใจ ความเลื่อมใส ความประทับใจ ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้ครู สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน ด้วยการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ความเป็นอยู่ รวมทั้งจัดสวัสดิภาพและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรควัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีในการนำตนเอง มีการให้กำลังใจให้การเสริมแรงในการเป็นผู้นำตนเองของครู และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำของครู ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน และสร้างความรัก ความศรัทธาต่อสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมที่ดีในการเป็นผู้นำของครู

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู รวมทั้งสามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรควัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

Mott (1972) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นความสามารถในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลผลิต ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

Hoy & Miskel (2008) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นความสามารถในการทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้มากที่สุด โดยการวัดจะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางการศึกษาของนักเรียน การเรียนรู้ และพัฒนาการที่ควรเกิดขึ้นในระดับของโรงเรียน ซึ่งสามารถดูผ่านการดูแลผลการเรียนรู้ของนักเรียน การสำเร็จการศึกษา และความพึงพอใจของผู้เรียน รวมถึงการวัดผลสำเร็จของการศึกษาในระดับต่าง ๆ ของระบบการศึกษา

วิทยา สอนกุลหลาบ (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ทัศนีย์ ใจดี (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข รวมถึงสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถยืดหยุ่นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีและเหมาะสมตามเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้ผ่านการดูแลผลการเรียนรู้ของนักเรียน อัตราการสำเร็จการศึกษา ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง เป็นต้น

ยุพา สิริอำนวยศักดิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า การที่โรงเรียนสามารถ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นผลผลิต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสามารถแก้ปัญหาภายในและบุคลากรให้มีความพอใจใน

การทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยใช้เครื่องมือในการวัดความสำเร็จของสถานศึกษาได้จากคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน การสำเร็จการศึกษา และความพึงพอใจของผู้เรียน นอกจากนี้สามารถพิจารณาได้จากความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน และความพอใจในการทำงานของบุคลากร

ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้หลายลักษณะ ดังนี้

Robbins (1990) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือระดับที่องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Price (1993) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hoy & Miskel (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษามาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ในการที่จะตัดสินใจว่าสถานศึกษาจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ โดยลักษณะการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของ Hoy and Miskel ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าสถานศึกษา เป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายของสถานศึกษา ได้ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่ แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation-A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น สถานศึกษาอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration-I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.4 การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถานศึกษาเกณฑ์ในระยะเวลานั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู-อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตของสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple-contingency approach)

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่าองค์กรมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เฉลิมชัย หรสิทธิ์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็น

ในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าสถานศึกษามีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจัดการที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามียุทธศาสตร์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ บริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของสถานศึกษาว่าดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้าผลลัพธ์ของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของสถานศึกษา แสดงว่าสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ลักษณะของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

แนวคิดของประสิทธิภาพของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการใช้วิธีการวัดและประเมินผลของการศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการประสานงานระหว่างวัตถุประสงค์การศึกษากับผลลัพธ์ที่ต้องการที่จะบรรลุ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการวัดและประเมินผลเพื่อทำการตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนรู้และการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายของการศึกษา นักวิชาการจึงได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Mott (1972) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง จำนวนและคุณภาพของนักเรียนถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ได้รับความไว้วางใจสูง โดยสามารถประเมินได้จากระดับความนิยมในหมู่ผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนที่มีนักเรียนเข้าเรียนจำนวนมากและมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง มักสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีความสามารถของนักเรียนในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการที่โดดเด่น ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในรายวิชาต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับดีเยี่ยม นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความเห็นพ้องที่ความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วน

ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียน ประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งก็อาจจะเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละบุคคลมีความเป็นอัตตาของแต่ละคนแตกต่างกัน มีความคิดคำนึงความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์ สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Robbins (2003) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ สามารถสรุปแนวทางการศึกษาได้ทั้งหมด 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (the goal-attainment approach) แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้เป็นไปตามความหมายขององค์การที่หมายถึง การสร้างขึ้นมาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเฉพาะ (specific goal) ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เป็นการเน้นที่ผล (ends) มากกว่าวิธีการ (means) ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้ คือ

- 1.1 องค์การต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals)
- 1.2 เป้าหมายต้องมีความชัดเจนเข้าใจตรงกัน
- 1.3 เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป

1.4 เป็นเป้าหมายที่มีความเห็นสอดคล้องกัน

1.5 วัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้

เป้าหมายองค์การที่จะทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจัดทำเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (operative goals) เป็นเป้าหมายเฉพาะ (specific goals) ขององค์การเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2. แนวทางเชิงระบบ (the system approach) แนวทางเชิงระบบเป็นไปตามความหมายขององค์การว่าองค์การเป็นระบบ (systems) ต้องการปัจจัย (inputs) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (process) และมีผลผลิต (outputs) ต้องรักษาเสถียรภาพและความสมดุล ดังนี้

แนวทางเชิงระบบมุ่งเน้นจึงหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดทรัพยากรการรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบภายในองค์การและการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นที่วิธีการ (means) มากกว่าที่ผล (ends) ข้อดีของแนวทางระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักในสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของระบบย่อยในองค์การและเหมาะสมกับองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้เพราะสามารถใช้เกณฑ์อื่น ๆ แทนการทำให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์-กลุ่มที่เกี่ยวข้อง (the strategic-constituencies approach) แนวทางการแข่งขันเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์การแนวใหม่ฐานคติ (assumption) ของแนวทางนี้พิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนองค์การให้มีความอยู่รอด

ความหมายของประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์การ แนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องจะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบ คือ ทั้ง 2 แนวทางตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยภายในระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน โดยแนวทางกลุ่มที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่ละเลยต่อกลุ่มที่มีอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (the competing-values approach) แนวทางการแข่งขันคุณค่าเป็นกรอบแนวคิดบูรณาการในการศึกษาประสิทธิผลองค์การ ฐานคติของแนวคิดนี้ คือ ประสิทธิผลองค์การจะมีความเป็นอัตนัย (subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยมความชอบและความสนใจของผู้ประเมิน จึงไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์การแนวทางนี้ โดยกำหนดองค์ประกอบทั่วไปของเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การและต้องใช้องค์การประกอบเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดคุณค่าที่แข่งขัน เพื่อที่จะกำหนดรูปแบบประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะได้ในแต่ละรูปแบบ

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสมนั้น คุณค่าใดจะถูกใช้เป็นเกณฑ์ประเมินขึ้นอยู่กับว่า องค์การอยู่ในขั้นตอนของวงจรชีวิตขององค์การ คือ ลักษณะขององค์การและเงื่อนไขที่เหมาะสมในการใช้แต่ละแนวทาง

อนงค์ อาจทอง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการศึกษาและความต้องการตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นการดำเนินงานในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากนักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากการเข้าร่วมการประกวดและนักเรียนส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เป็นการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอนแล้ว เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและรู้จักพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การที่ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานด้านการบริหาร การเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายใหม่ตามความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Solving Problems) เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ลักษณะของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างครูและบุคลากร โดยมี 4 ความสามารถหลักคือ การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง, การพัฒนาทัศนคติทางบวก, การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน, และการแก้ปัญหา การบรรลุประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 4 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการบรรลุเป้าหมาย, แนวทางเชิงระบบ, แนวทางเชิงกลยุทธ์, และแนวทางการแข่งขัน-คุณค่า ส่วนการประเมินวัดจากความมั่นคงขององค์กร,

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, ความพึงพอใจของบุคลากร, และความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา จากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย

Mott (1972) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า
4. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Hoy & Ferguson (1985) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและ

ภายนอก

Nahavandi & Malekzadeh (1993) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
3. นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

Hoy & Miskel (2008) ได้เสนอตัวชี้วัดด้าน ผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของ ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. การขาดงาน
4. อัตราการออกกลางคัน
5. คุณภาพโดยทั่วไป

Yukl (2012) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการ
2. ทรัพยากรมนุษย์และมนุษย์สัมพันธ์
3. นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

นนทร อรุณโน (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น
2. ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้กำหนด ตัวแปรด้านประสิทธิผล การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน
3. ด้านความพึงพอใจในงานของครู

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. คุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

พณพร รัตนประสบ (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของ สถานศึกษา

ริษตยา ภิระบัน (2561) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1. ความไม่ไม่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา	Hoy & Ferguson (1985)	Nahavandi & Malekzadeh (1993)	Hoy & Miskel (2008)	Yukl (2012)	ยุคนันทน์ หวานจำ (2555)	นันทกร อรุณโณ (2557)	วิชา ส่วนกลาง (2558)	วิจัย สุนทรสวัสดิ์ (2559)	กนกพิพัฒน์ ดอกกลัดดา (2560)	พนพรรัตน์ ประสพ (2560)	จิตยา ภีระปัน (2561)	สรุปความถี่	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์
1.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	✓		✓				✓	✓	✓	✓		6	.
2.	การพัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดทางบวก	✓					✓	✓		✓	✓		3	.
3.	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	.
4.	การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	✓				✓	✓				✓		3	.
5.	ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน	✓		✓		✓			✓	✓		✓	4	.
6.	ความพึงพอใจในการทำงานของครู	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	8	.
7.	การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	✓	✓		✓	✓				✓		✓	6	.
8.	การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	✓		✓	✓	✓				✓		✓	5	.
9.	ความพึงพอใจของผู้เรียน		✓										1	.
10.	คุณลักษณะของผู้เรียน							✓					1	.
11.	คุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา		✓		✓				✓				3	.

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา	องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์		
		จำนวน		
		ร้อยละ (2561)		
		จำนวน (2560)		
12. การดำเนินงาน	Mott (1972)	✓	1	1
13. อัตราการออกกลางคืน	Hoy & Ferguson (1985)	✓	1	1
14. คุณภาพโดยทั่วไป	Nahavandi & Malekzadeh (1993)	✓	1	1
	Hoy & Miskel (2008)	✓	1	1
	Yuki (2012)	✓	1	1
	ยุคต้นที่ หวาน (2555)	✓	1	1
	นพทร อธิโน (2557)	✓	1	1
	วิชา ส่วนกลาง (2558)	✓	1	1
	วิจัย สำนวน (2559)	✓	1	1
	กมลพิทย คอกลิต (2560)	✓	1	1
	พนพร รัตน (2560)	✓	1	1
	วิชา ภาควิชา (2561)	✓	1	1
	วิชา ภาควิชา (2561)	✓	1	1

จากตาราง 1 พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย จำนวน 12 ท่าน มีจำนวนทั้งสิ้น 14 องค์ประกอบ โดยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากคำร้อยละ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป ขององค์ประกอบที่นักวิชาการ นักการศึกษา หรือนักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้มีรายละเอียด ข้อมูลที่เพียงพอในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนนำไปสู่การกำหนดนิยามศัพท์ต่อไป โดยสามารถจัดสรร ให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตัวแปร ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาได้จำนวนทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ของครู

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัย ของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อ กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังต่อไปนี้

Hoy & Ferguson (1985) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง สภาวะทางอารมณ์หรือทัศนคติของครูที่มีต่อหน้าที่การงานของตน ซึ่งสะท้อนถึงระดับของ ความสุข ความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจที่ครูมีต่อการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของครูอาจรวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึก ถึงความสำเร็จในงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของครูถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศทางการศึกษา ในโรงเรียน และยังมีผลต่อความทุ่มเทในการสอนและการพัฒนานักเรียน

Nahavandi & Malekzadeh (1993) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงาน ของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกที่ครูมีต่อหน้าที่การงานของตน ซึ่งเกิดจากการ ตอบสนองของความคาดหวังและความต้องการที่ครูมีต่อการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจของครูสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน เช่น การยอมรับจากผู้บริหาร การมีโอกาสนในการ พัฒนาอาชีพ ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน

ของครูส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและควมมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในโรงเรียน

Hoy & Miskel (2008) ให้แนวคิดว่ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกพอใจต่องานหรือภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการ ตั๋วงานเนื่องาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล ข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

วิทยา สวนกุลลาบ (2558) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งรวมถึงความรู้สึกถึงความสำเร็จ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตน ครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และมีความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการสอน

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ครูมีต่อการทำงาน ซึ่งครอบคลุมถึงความรู้สึกพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน ความยอมรับจากผู้อื่น และความมั่นคงในอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อความทุ่มเทและประสิทธิภาพในการทำงานของครู

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งครูจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่ทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยใจไม่รักงาน เมื่อผู้บริหารหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น งานที่มอบหมายให้ได้นั้นจึงควรเป็นงานที่ครูพึงพอใจเพื่อจะได้ผลิตผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ธิษตยา ภิระบัน (2561) ได้ให้ความหมายความความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ครูมีต่อการทำงานของตน ซึ่งเกิดจากการประเมินตนเองเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมาย

ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างในสถานศึกษา ความพึงพอใจนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการทำงานในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาอาชีพและการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครูดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกที่ครูมีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความ ว่างใจของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อตนเอง

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้นิยามการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาดังต่อไปนี้

Mott (1972) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูมีการสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

Hoy & Ferguson (1985) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เช่น การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงหลักสูตร และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ความสามารถนี้ไม่เพียงแต่เกิดจากการบริหารจัดการที่ดีเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงการสนับสนุนจากชุมชนภายนอก โดยการปรับตัวและพัฒนาจะช่วยส่งเสริมความเป็นเลิศทางการศึกษาและคุณภาพชีวิตในโรงเรียน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร รวมถึงครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดลอม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

นนทกร อรุณโน (2557) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนนำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนและพัฒนานี้เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน ผู้บริหาร และชุมชน การบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายจะช่วยให้โรงเรียนสามารถเติบโตและปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการวางแผน การบริหารจัดการ และการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความสามารถนี้ครอบคลุมถึงการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การจัดการทรัพยากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

พนพร รัตนประสบ (2560) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ธิตยา ภีระบัน (2561) ได้ให้ความหมายความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการใหม่ ๆ โดยมีการวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะของบุคลากร และการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนี้ต้องการการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน รวมถึงการบริหารที่มีวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการสร้างความก้าวหน้าเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษา

จากความหมายของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ

ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม และให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมีการวางแผนปรับเปลี่ยนสถานศึกษาและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งต้องมีความสามารถทำให้ครูยอมรับและปรับตัวตามแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีคุณภาพ

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้นิยามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

Mott (1972) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง การแสดงถึงระดับของความสำเร็จที่ผู้เรียนบรรลุได้จากการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยมักจะวัดผลผ่านเกณฑ์ที่สามารถสังเกตได้ เช่น คะแนนสอบ เกรด หรือผลการประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Hoy & Miskel (2008) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนถึงระดับความสำเร็จของนักเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่วัดได้ เช่น คะแนนสอบ ผลการทดสอบ หรือการประเมินอื่น ๆ ที่ใช้ในการวัดความสำเร็จของผู้เรียน

นนทกร อรุณโน (2557) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การบ่งบอกถึงระดับความสำเร็จของผู้เรียนในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา โดยมักจะพิจารณาจากผลการประเมินการเรียนรู้ เช่น คะแนนสอบหรือเกรด ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้เรียน

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับของความสำเร็จที่ผู้เรียนสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมักจะวัดผลผ่านเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เช่น คะแนนสอบ ผลการประเมิน หรือการวัดผลอื่น ๆ ที่ใช้ในการสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้และความเข้าใจของผู้เรียน

ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของผู้เรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยพิจารณาจากการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมักจะวัดผ่านเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น คะแนนสอบ การประเมินผล หรือการสังเกตพฤติกรรม

พนพร รัตนประสบ (2560) ได้ให้ความหมายความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ จนทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่น่าพอใจ

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสำเร็จที่ได้มาจากการสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการร่วมมือกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกระบวนการบริหารและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนได้จากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานหรือรางวัล ค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการศึกษาและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้นิยามการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูดังต่อไปนี้

Hoy & Ferguson (1985) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู หมายถึง การนำเอาเครื่องมือและวิธีการที่ทันสมัยและสร้างสรรค์มาใช้ในการสอน เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ แก่ผู้เรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อและเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่เครื่องมือช่วยสอน แต่ยังเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพและการดำเนินชีวิตของผู้เรียน

Nahavandi & Malekzadeh (1993) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูนำสื่อการสอน นวัตกรรมทางการศึกษา และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษายังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

Yukl (2012) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูนำเครื่องมือ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการออกแบบและดำเนินการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอน สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีความน่าสนใจและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง การจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้น

ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้

กนกทิพย์ ดอกกลัดดา (2560) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง การนำเครื่องมือสื่อสารและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องมีความรู้และทักษะในการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ธิชทยา ภิระบัน (2561) ได้ให้ความหมายการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง การนำสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึงการใช้เครื่องมือและวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน เพื่อกระตุ้นความสนใจและความเข้าใจของผู้เรียน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล

จากความหมายของการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูนำเอาเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวิธีการที่ทันสมัยและสร้างสรรค์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 598 หมู่ 11 ถนนสนามกีฬา ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดพะเยา จำนวน 378 หมู่บ้าน 36 ตำบล 15 องค์การบริหารส่วนตำบล 19 เทศบาลตำบล 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอแม่ใจ อำเภอดอกคำใต้ และอำเภอภูกามยาว ซึ่งมีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่เป้าหมายการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

อาณาเขตติดต่อ

อำเภอเมืองพะเยา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของเขตพื้นที่การศึกษาและเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อำเภอแม่ใจ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 24 กิโลเมตร

อำเภอดอกคำใต้ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 15 กิโลเมตร

อำเภอภูกามยาว ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่การศึกษาห่างจากที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประมาณ 18 กิโลเมตร

ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพ สมรรถนะเลิศล้ำ ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชา สู่การศึกษาที่ยั่งยืนในศตวรรษที่ 21”

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรให้มีคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจและมีส่วนร่วม การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง น้อมนำศาสตร์พระราชาไปสู่เป้าหมายการศึกษาที่ยั่งยืน
4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีความปลอดภัย
5. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ คุณลักษณะมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์ (Goals)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษาในสังกัดมีความปลอดภัยแก่ผู้เรียนทุกมิติ

4. ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพ และจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ (Strategy) แนวทางการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากข้อมูลระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 72 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน มีครูผู้สอน จำนวน 638 คน และมีนักเรียน จำนวน 8,461 คน โดยมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา โดยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีคุณลักษณะสุจริต โดยเน้นมีวินัย ซื่อสัตย์ อดออม ใฝ่รู้ มีความรับผิดชอบ พอเพียง จิตสาธารณะ สำนึกรักสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดีมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีสมรรถนะตามหลักสูตรทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R8C) และพหุปัญญา มีสุขภาวะที่ดีมีพัฒนาการตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี รักถิ่นฐานบ้านเกิด มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยและพลเมืองโลกที่มีทักษะการคิดขั้นสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรยุคใหม่โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง การที่จะพัฒนาให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด จะเห็นได้ว่าแหล่งเรียนรู้เป็นสื่อกลางและมีความสำคัญต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่ศึกษาในการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้นหากจะปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องตระหนักเห็นความสำคัญของแหล่งเรียนรู้และบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้

ให้เป็นระบบ มีคุณภาพ มีความเหมาะสม อีกทั้งมีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1, 2567, สื่อบนออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มเมืองพะเยา 1 มีจำนวน 12 โรงเรียน 2) กลุ่มเมืองพะเยา 2 มีจำนวน 10 โรงเรียน 3) กลุ่มดอกคำใต้ 1 มีจำนวน 10 โรงเรียน 4) กลุ่มดอกคำใต้ 2 มีจำนวน 12 โรงเรียน 5) กลุ่มแม่ใจ มีจำนวน 18 โรงเรียน และ 6) กลุ่มภูกามยาว มีจำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนทั้งสิ้น 72 โรงเรียน

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ที่	กลุ่มโรงเรียน	อำเภอ	ตำแหน่ง (จำนวน)		
			ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานราชการ
1	เมืองพะเยา 1	เมืองพะเยา	104	7	1
2	เมืองพะเยา 2	เมืองพะเยา	146	12	2
3	ดอกคำใต้ 1	ดอกคำใต้	83	7	0
4	ดอกคำใต้ 2	ดอกคำใต้	84	5	1
5	แม่ใจ	แม่ใจ	115	16	2
6	ภูกามยาว	ภูกามยาว	48	5	0
รวม			580	52	6
รวมทั้งสิ้น			638		

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2567

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้เสนอในลำดับ ต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกกรักษ์ สุวรรณ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามเขตที่ตั้งในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามเขตที่ตั้งในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นนทกร อรุณโน (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นไปตามสมการพยากรณ์อย่างง่าย $\hat{Y} = 2.044 + .515X$

ภัทรภา บุญโหล่ง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอปาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างคณะทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิทยา สอนกุลลาบ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากชุมชนและผู้ปกครอง การฝึกอบรมและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ และการบูรณาการเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน การศึกษาแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในพื้นที่

รัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีการวางแผนอย่างมีระบบและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องมีผลสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร การสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การศึกษาแสดงให้เห็นว่าการปรับปรุงการบริหารแผนพัฒนาในลักษณะนี้สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มนัชา ธรรมลิขิต (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการดำเนินทางสร้างสรรค์ ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกคุณลักษณะ และจำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

วรรณดี ขายสมุทร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกทิพย์ ดอกลัดดา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอันดับสุดท้าย 2) ระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหา

ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิต บางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านบริหาร วิชาการกับด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลกับด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญจศร ศรีใส (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยใช้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นอันดับสุดท้าย

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่โรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

พนพร รัตนประสบ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร โดยรวมและรายด้านสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า จากการสอบถามครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันในเรื่องของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ โดยการปรับพฤติกรรมของผู้บริหารให้เป็นแบบฉบับมากขึ้น มีการอำนวยความสะดวก สร้างรูปแบบทางความคิดบวก จะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำในตัวบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

สายใจ ชูฤทธิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง จัดระบบในการบริหารงานด้านการวางแผน การกระจายอำนาจ การติดต่อสื่อสาร การนิเทศภายใน และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำตนเอง

อิชิตยา ภีระบัน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีคุณลักษณะผู้นำสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั ว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา ส่วนด้านการแนะแนว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ประสิทธิภาพของของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก ส่วนด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปริญญ ชศรีสุขคำ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 7 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านเรียงอันดับพบว่า ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเองและด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นสองด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เรียงอันดับพบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง เป็นด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (x) และประสิทธิผลโรงเรียน (y) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผล

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มี 2 ด้านคือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

เรณูภา สุวรรณรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รองลงมาคือการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำที่สุดคือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

ชมพูพทุฑ เชียงทอง และสุกัญญา สุदारาร์รัตน์ (2565) ได้ทำวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Manz & Sims (1989) เป็นกรอบการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของภาวะผู้นำด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและชี้แจงสิ่งที่ผิดพลาด ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำด้วยตนเอง และด้านการส่งเสริมเจตคติทางบวก ยกเว้นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก สำหรับสภาพที่คาดหวังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก เมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าเป็นความต้องการจำเป็นทั้ง 7 ด้าน ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรมุ่งเน้นไปที่ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งพบว่าเป็นความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก และเป็นความต้องการจำเป็นในลักษณะเดียวกันคือ การอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

บุญยานุช เทียงธรรม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จากผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ การเป็นแบบอย่างผู้นำตนเอง การส่งเสริมภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และการเป็นผู้นำตนเอง ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อรอุมา ขอบชัยแสง, ศุภกร ศรีเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำขุม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำในการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

งานวิจัยต่างประเทศ

Mott (1972) ได้ทำการวิจัยมุ่งเน้นการพัฒนาและทดสอบกรอบการวัดประสิทธิภาพขององค์กร โดยเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรสามารถวัดได้จาก 3 มิติหลัก ได้แก่ ผลผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งวัดความสามารถขององค์กรในการผลิตสินค้าและบริการตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ, ความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก และ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งเป็นการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Hoy & Ferguson (1985) ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ในบริบทของโรงเรียน การศึกษานี้พยายามอธิบายว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศการทำงานร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างไร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนถูกกำหนดโดยปัจจัยที่หลากหลาย และการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความร่วมมือและการสื่อสารที่เปิดเผยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จของโรงเรียนได้

Nahavandi & Malekzadeh (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและผลกระทบที่มีต่อการควบรวมกิจการ (Mergers and Acquisitions) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมกันขององค์กรที่มีวัฒนธรรมต่างกัน การวิจัยได้สำรวจว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถเป็นอุปสรรคหรือโอกาสในกระบวนการควบรวมกิจการได้อย่างไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของการควบรวมกิจการขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและรวมวัฒนธรรมที่แตกต่างกันให้เข้ากันได้ ความเข้าใจและการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการควบรวมกิจการในระยะยาว

Flavia (2004) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims) พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์กรลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Hoy & Miskel (2008) ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับทฤษฎีและการปฏิบัติด้านการบริหารการศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์กรเพื่อทำความเข้าใจและจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้กล่าวถึงปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม การเป็นผู้นำ และการตัดสินใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

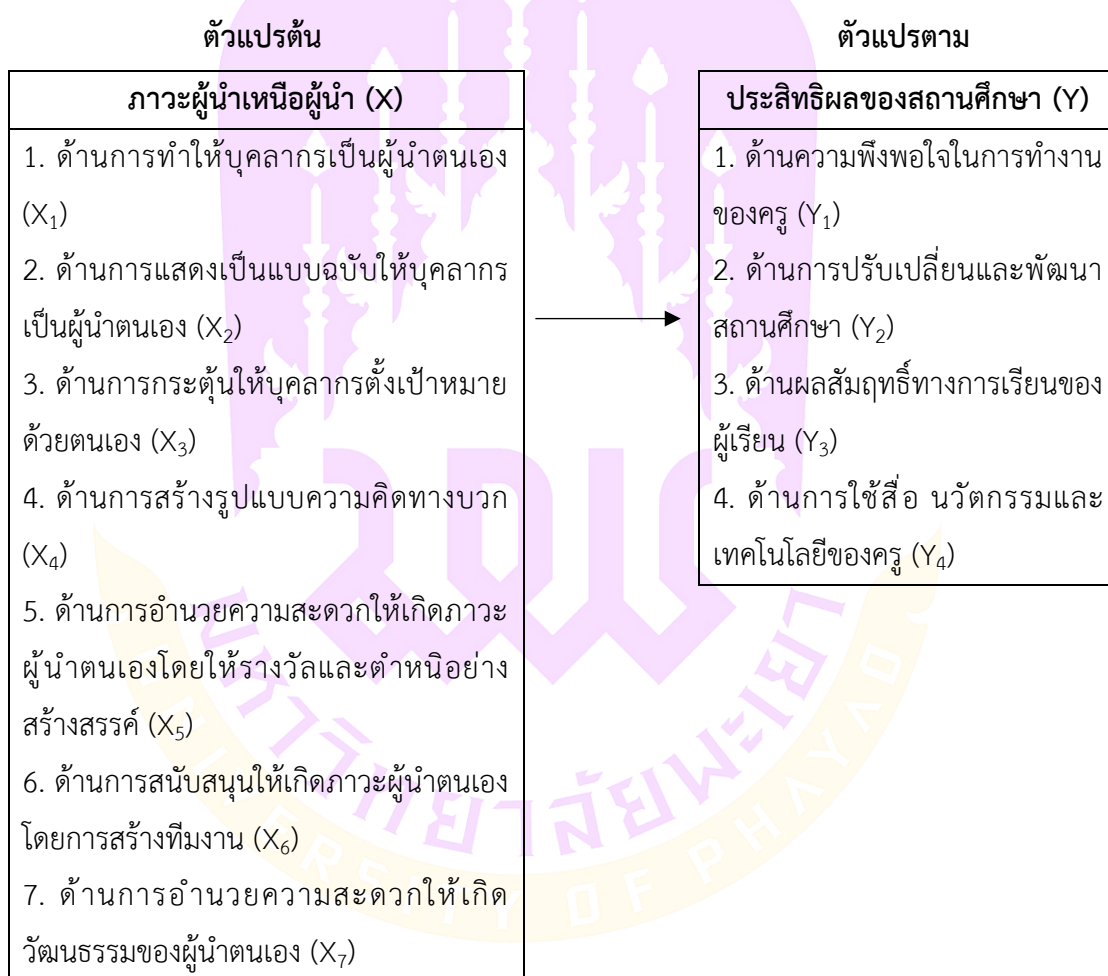
Yukl (2012) ได้ทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับทฤษฎีและรูปแบบของภาวะผู้นำ (Leadership) โดยให้ภาพรวมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการที่ใช้ในการทำความเข้าใจภาวะผู้นำในบริบทต่าง ๆ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความหลากหลายของรูปแบบผู้นำและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการสร้างแรงจูงใจในทีมงาน งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถปรับปรุงทักษะและแนวทางการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการบริหารงาน จะทำให้ครูได้ค้นพบความสามารถของตน ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลทำให้โรงเรียนบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลภาวะผู้นำเหนือผู้นำตามแนวคิดของ Manz and Sims 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และได้ข้อมูลการสังเคราะห์ องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู 2) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ 4) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว มีจำนวน 72 โรงเรียน ซึ่งมีข้าราชการครู จำนวน 638 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จของทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 286 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิในการแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองพะเยา อำเภอดอกคำใต้ อำเภอแม่ใจ และอำเภอภูกามยาว

2. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิในการแบ่งกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 39 โรงเรียน แสดงดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงการแบ่งกลุ่มตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแต่ละขนาดโรงเรียน

ที่	อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
1	เมืองพะเยา	เล็ก	12	6
		กลาง	9	5
		ใหญ่	0	0
		ใหญ่พิเศษ	1	1
2	ดอกคำใต้	เล็ก	16	8
		กลาง	6	3
		ใหญ่	0	0
		ใหญ่พิเศษ	0	0
3	แม่ใจ	เล็ก	15	8
		กลาง	3	2
		ใหญ่	0	0
		ใหญ่พิเศษ	0	0
4	ภูกามยาว	เล็ก	9	5
		กลาง	1	1
		ใหญ่	0	0
		ใหญ่พิเศษ	0	0
รวมทั้งสิ้น			72	39

3. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลากชื่อโรงเรียนตามแต่ละขนาดโรงเรียน

ตาราง 4 แสดงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 39 โรงเรียน

ที่	อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากรครู
1	เมืองพะเยา	เล็ก	6	45
		กลาง	5	72
		ใหญ่พิเศษ	1	74

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากรครู
2	ดอกคำใต้	เล็ก	8	55
		กลาง	3	40
3	แม่ใจ	เล็ก	8	56
		กลาง	2	28
4	ภูพานยาว	เล็ก	5	29
		กลาง	1	10
รวมทั้งสิ้น			39	409

4. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในแต่ละขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน แสดงดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์

ที่	อำเภอ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากรครู	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างครู
1	เมืองพะเยา	เล็ก	6	45	31
		กลาง	5	72	51
		ใหญ่พิเศษ	1	74	52
2	ดอกคำใต้	เล็ก	8	55	38
		กลาง	3	40	28
3	แม่ใจ	เล็ก	8	56	39
		กลาง	2	28	20
4	ภูพานยาว	เล็ก	5	29	20
		กลาง	1	10	7
รวมทั้งสิ้น			39	409	286

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถาม จากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปเป็นแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถาม สอดคล้องกับ นิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วยขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 7 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 4 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
- ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รวมถึง ได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมี รายนามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอำ รงคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคูณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส ผู้ช่วยคณบดี วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.3 นายวรินทร์ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหล่ม

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α : Cronbach's Coefficient Alpha)

8. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามได้ดังนี้

ให้คะแนน + 1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไป ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ค่า IOC ที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.86

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล จำนวน 286 ชุด
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด ให้แก่สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กระทำโดยแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 20 วัน
4. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด ได้รับกลับคืนมา 286 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีกลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 286 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2559, น. 183) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อรายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนน จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมาย ข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2559, น. 183) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของ เพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายของคะแนน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.61–.80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
.41–.60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
.21–.40	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
.20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

2.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เลือกใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้โดยได้ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

*

แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**

แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X

แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

X₁

แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

X₂

แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

X₃

แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

X_4 แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

X_5 แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

X_6 แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

X_7 แทน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Y_1 แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

Y_2 แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Y_3 แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

Y_4 แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R_2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

b แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

β แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน

SE_b แทน ค่าความคาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปร พยากรณ์

SE_{est} แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

$\hat{Y}$ แทน ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนดิบ

$\hat{Z}$ แทน ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลของสถานศึกษา) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ขนาด สถานศึกษา
วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งนำมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละ
ปรากฏผลดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา วุฒิ
การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง (n = 286)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของสถานศึกษา		
1.1 เล็ก	124	43.4
1.2 กลาง	92	32.2
1.3 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	70	24.4
รวม	286	100
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	228	79.7
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	58	20.3
รวม	286	100
3. ตำแหน่ง		
3.1 พนักงานราชการ	17	5.9
3.2 ครูผู้ช่วย	23	8.0
3.3 ครูอันดับ คศ. 1	48	16.8
3.4 ครูอันดับ คศ. 2	74	25.9
3.5 ครูอันดับ คศ. 3	124	43.4
3.6 ครูอันดับ คศ. 4	0	0
รวม	286	100
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	102	35.6
4.2 ระหว่าง 10-20 ปี	76	26.6
4.3 มากกว่า 20 ปี	108	37.8
รวม	286	100

จากตาราง 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 286 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ขนาดกลางจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 จำแนกตามตำแหน่ง ประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ครูผู้ช่วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ครูอันดับ คศ. 1 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ครูอันดับ คศ. 2 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ครูอันดับ คศ. 3 จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 ครูอันดับ คศ. 4 จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ระหว่าง 10–20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ มากกว่า 20 ปีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.38	0.30	มาก	4
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง	4.48	0.32	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง	4.04	0.23	มาก	7
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.19	0.49	มาก	6
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่าง สร้างสรรค์	4.29	0.33	มาก	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน	4.46	0.27	มาก	3
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.51	0.30	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.33	0.23	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.23) เมื่อ พิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้าน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.30) ด้านการแสดง เป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32) และด้านการสนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.23)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 286		ระดับ ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำ ตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยง ที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ เหมาะสม	4.57	0.54	มากที่สุด	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	n = 286		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ	ที่
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.43	0.59	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูให้มีการแบ่ง งานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน	4.31	0.65	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.52	0.63	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดให้โอกาสครูได้แสดง ความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ ตลอดจนเกิดความรู้ สึกมั่นใจใน ความสามารถของตนเอง	4.06	0.88	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.38	0.30	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดให้โอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้ สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.88)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการ
แสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ	4.38	0.63	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยกระตุ้นแนะนำ ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มี ระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ	4.52	0.61	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึง การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความ เชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.50	0.59	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูเกิดความเชื่อถือ และความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จน ก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้	4.51	0.58	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.48	0.32	มาก	

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	n = 286		ระดับ ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน	4.45	0.50	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	4.06	0.79	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ	4.38	0.49	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	3.27	0.57	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	4.04	0.23	มาก	

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.57)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน	4.20	0.92	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.24	0.73	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาย่างประนีประนอม	4.21	0.72	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด	4.27	0.90	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้	4.03	0.86	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.19	0.49	มาก	

จากตาราง 11 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.86)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดย ให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนา งาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	4.49	0.53	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึง พอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู	4.31	0.64	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือให้ประสบ ความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและ แนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.21	0.72	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็น ธรรม	4.43	0.73	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษา หากกรณีต้องว่ากล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์	4.03	0.86	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.29	0.33	มาก	

จากตาราง 12 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หากกรณีต้องว่ากล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.86)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้าง ทีมงาน	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.57	0.54	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร สามารถให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดได้	4.43	0.59	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม	4.31	0.65	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบปรับผิชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม	4.56	0.56	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	4.42	0.56	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.46	0.27	มาก	

จากตาราง 13 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง	n = 286		ระดับภาวะ ผู้นำเหนือ ผู้นำ	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานแก่ครู	4.43	0.56	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศในการ ทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มี บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.66	0.52	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและ นำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู	4.44	0.55	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.51	0.30	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน เพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56)

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n = 286		ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.17	0.44	มาก	2
2. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.39	0.27	มาก	1
3. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.09	0.46	มาก	3
4. ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	4.02	0.56	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.16	0.39	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.27) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.44) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.46) และด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.56)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	n = 286		ระดับ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	4.40	0.64	มาก	1
2. ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้	4.05	0.88	มาก	4
3. ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน	4.33	0.82	มาก	2
4. ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าการศึกษาบุตร	4.25	0.89	มาก	3
5. ครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา	3.83	0.54	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.17	0.44	มาก	

จากตาราง 16 ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.54)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	n = 286		ระดับ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม	4.52	0.54	มากที่สุด	2
2. ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิดวิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.36	0.60	มาก	4
3. ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.49	0.67	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.56	0.59	มากที่สุด	1
5. ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี	4.04	0.18	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.39	0.27	มาก	

จากตาราง 17 ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุดคือ ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.18)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	n = 286		ระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.13	0.93	มาก	3
2. ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.76	0.59	มาก	5
3. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	3.93	0.92	มาก	4
4. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.27	0.91	มาก	2
5. ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.38	0.66	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.09	0.46	มาก	

จากตาราง 18 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.59)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู	n = 286		ระดับ ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	อันดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.23	0.76	มาก	1
2. ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	0.98	มาก	2
3. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล	3.88	0.95	มาก	5
4. ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.11	0.97	มาก	3
5. ครูสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้	4.06	0.98	มาก	4
6. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผล	3.71	0.61	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.02	0.56	มาก	

จากตาราง 19 ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการ

จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.76) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Y)
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	.220**
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง (X_2)	.080**
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วย ตนเอง (X_3)	.223**
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	.372**
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5)	.244**
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดย การสร้างทีมงาน (X_6)	.159**
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X_7)	.074**

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (X_6) และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1.000											
X_2	.570**	1.000										
X_3	.578**	.300**	1.000									
X_4	.668**	.360**	.640**	1.000								
X_5	.867**	.530**	.709**	.847**	1.000							
X_6	.778**	.102**	.576**	.329**	.618**	1.000						
X_7	.191**	.346**	.101**	.200**	.161**	.301**	1.000					
Y_1	.156**	.131**	.158**	.243**	.176**	.149**	.0111**	1.000				
Y_2	.286**	.293**	.208**	.155**	.251**	.340**	.283**	.593**	1.000			
Y_3	.147**	0.058**	.174**	.298**	.168**	.121**	0.066**	.882**	.512**	1.000		
Y_4	.214**	0.047**	.232**	.471**	.258**	0.068**	0.061**	.696**	.375**	.855**	1.000	
Y	.220**	.080**	.223**	.372**	.244**	.159**	.074**	.908**	.626**	.962**	.909**	1.000

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า

ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .286$), ด้าน

การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .214$), ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .156$) และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .147$)

ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .293$), ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .131$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .123$), และ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .109$)

ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .232$), ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .208$), ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .174$), และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .158$)

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .471$), ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .298$), ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .243$), และ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .155$)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .258$), ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .251$), ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .176$), และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .168$)

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .340$), ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .168$), ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .149$), และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .121$)

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .283$), ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Y_3) ($r = .166$), ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู (Y_4) ($r = .161$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (Y_1) ($r = .111$)

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ Multicollinearity

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.13	7.62
X2	0.87	1.14
X3	0.37	2.67
X4	0.20	5.07
X5	0.10	8.68
X6	0.24	4.23
X7	0.79	1.27

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังตาราง 22

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Enter Multiple Regression Analysis เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X ₁)	-0.040	0.193	-0.031	-0.208
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X ₂)	0.115	0.069	0.095	1.664
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	-0.052	0.146	-0.031	-0.359
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X ₄)	0.645	0.095	0.815	6.762
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X ₅)	-0.673	0.197	-0.570	-3.425

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดย การสร้างทีมงาน (X_6)	0.373	0.160	0.257	2.335
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X_7)	0.079	0.077	0.061	1.017
$a = 2.209$ $R = 0.451$ $SE_{est} = 0.349$ $R^2 = 0.203$ $F = 10.118^{**}$				

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) และ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน (X_6) และ ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 20.30 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.209 + 0.645(X_4) - 0.673(X_5) + 0.373(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.815(ZX_4) - 0.570(ZX_5) + 0.257(ZX_6)$$

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Coefficient) แบบวิธี Stepwise เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปร	b	SE	β	t
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	0.622	0.090	0.786	6.888**
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์(X_5)	-0.684	0.161	-0.580	-4.242**
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_6)	0.358	0.111	0.247	3.224**
ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	0.138	0.065	0.115	2.118*
a = 2.281 R = 0.447 $SE_{est} = 0.348$ $R^2 = 0.199$ F = 17.505**				

จากตาราง 24 จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 นามาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_6) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) และทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ร้อยละ 19.9 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.281 + 0.622(X_4) - 0.684(X_5) + 0.358(X_6) + 0.138(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.786(ZX_4) - 0.580(ZX_5) + 0.247(ZX_6) + 0.115(ZX_2)$$

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยผลการศึกษาระดับภาวะ ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมครูให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูเกิดความเชื่อถือและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จนก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาย่างประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษา หากกรณีต้องว่ากล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกัลยาณมิตร สามารถให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดได้ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าการศึกษานูตร ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้ และครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม

การเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครูสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล และครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.281 + 0.622(X_4) - 0.684(X_5) + 0.358(X_6) + 0.138(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.786(ZX_4) - 0.580(ZX_5) + 0.247(ZX_6) + 0.115(ZX_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมาด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผลวิจัยออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กรเป็นผู้นำตนเองโดยการกระจายอำนาจของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามสามารถนำผู้อื่นได้ เรียนรู้สิ่งต่างและการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงานได้สำเร็จด้วยตนเอง ทำให้ครูค้นพบความสามารถของตนหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ชมพูนุท มีทริฎ, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz & Sims (1989) ได้สรุปถึงลักษณะสำคัญของผู้นำเหนือผู้นำไว้ว่า เป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ประกอบกับส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้

โอกาสครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ คอยส่งเสริมครูให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน และเปิดให้โอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้คอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ทำให้ครูเกิดความเชื่อถือและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จนก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้ อีกทั้งส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรา บุญโหล่ง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอปาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสวิตตา ประเสริฐสาร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียนและส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ อีกทั้งสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และสามารถทำให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัชา ธรรมลิขิต (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ

เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณดี ชายสมุทร (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด ประกอบกับเป็นผู้เสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาอย่างประนีประนอม อีกทั้งคอยกระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน และสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณูภา สุวรรณรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ ประกอบกับพิจารณาความดี ความชอบ หรือให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ให้ความช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อีกทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และหากกรณีต้องว่ากล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบกับเป็นผู้เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม มีความเป็นกัลยาณมิตร สามารถให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดได้ คอยกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และมักมีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारารัตน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ที่สามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู และสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรักษ์ สุวรรณ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญจกร ศรีใส (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อสถานศึกษาตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา สวณกุลลาบ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าการศึกษาบุตร และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์ (2559) ที่ได้ศึกษาการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในงานของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม ประกอบกับครูยอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทกร อรุณโน (2557) ที่ได้ ศึกษาการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อีกทั้งผู้เรียนยังมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนพร รัตนประสบ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้ครูจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล อีกทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิตยา ภิระบัน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์

ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยการบริหารหลายปัจจัยเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยานุช เทียงธรรม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของอรอุมา ขอบชัยแสง, ศุภกร ศรีเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า

4.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง กระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากความผิดพลาด พร้อมทั้งเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหาอย่างประนีประนอม และสามารถนำความคิดหรือรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ให้โอกาสครูในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู

ประกอบกับให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม หากกรณีต้องว่ากล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของปริญญ ศรีสุขคำ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียนมีความสัมพันธ์ เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นตัว พยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มี 2 ด้านคือ ด้าน การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ และการ ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

4.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูมีบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบ รับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม นอกจากนี้มีการ ประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลาย ภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม และกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ขอบชัยแสง, ศุภกร ศรีเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ จึงทำให้ครูเกิดความเชื่อถือศรัทธาและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยัง ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการ ปฏิบัติงาน และคอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความ ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ของครูไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยานุช เทียงธรรม (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาสงขลา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างผู้นำตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 3 ด้านได้แก่ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ที่ไม่สามารถทำนายได้ว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ถึงแม้ว่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อาจจะต้องการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้มากยิ่งขึ้น

4.5 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคพร งามประเสริฐสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการให้คำแนะนำส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เชิงเหตุผล กล้าตัดสินใจ ในการทำงาน ทำให้มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพด้วยการนำตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

4.6 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ และส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ สุนทรประยูร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมกระตุ้น แนะนำ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ และบุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ มุ่งสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

4.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่

วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล โดยไม่ปิดกั้นหรือจำกัดความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้ทักษะการตั้งคำถามในรูปแบบการโค้ช (coaching) เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการตระหนักรู้ในจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาในตนเอง การตั้งคำถามลักษณะนี้ช่วยให้เกิดการเสริมแรงที่ตรงประเด็นและเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำตนเอง (self-leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรม โดยสะท้อนถึงคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารไม่เพียงแต่สร้างความเชื่อมั่นและความเคารพจากครูเท่านั้น แต่ยังมิบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเป็นระเบียบ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีความท้าทายและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้บริหารควรช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางเพื่อให้ครูสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งให้กำลังใจและคำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนางานวิชาชีพอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สูง แต่อาจมีข้อจำกัดในการแสวงหาแนวคิดหรือเทคนิคการบริหารสถานศึกษาใหม่ ๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรมุ่งมั่นพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาแนวปฏิบัติที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน อันจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา หากกรณีต้องกล่าวตักเตือน สามารถเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านวิธีการที่สร้างสรรค์และสร้างแรงจูงใจ อาทิ การให้ข้อเสนอแนะในลักษณะที่ครูไม่ได้รู้สึกว่าถูกตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรง โดยหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่ก้าวร้าวหรือกระทบกระเทือนจิตใจ แต่เน้นการสร้างบทสนทนาในเชิงสร้างสรรค์ เช่น การตั้งคำถามเพื่อขอความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาจากครูเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะหรือจุดที่ต้องปรับปรุงเพื่อส่งเสริมการเติบโตในหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน รวมถึงเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทีมงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครูในสถานศึกษา ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรม

องค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือจะช่วยให้สถานศึกษาขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสามัคคีของคณะครู

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครูเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดูแลและสนับสนุนบุคลากรอย่างทั่วถึง โดยให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ ควรจัดหาและจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนอย่างครบถ้วน รวมถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่สามารถช่วยลดภาระของครูในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยสร้างความพึงพอใจและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาสู่การมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติในด้านต่าง ๆ โดยสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ การมอบรางวัล โล่ประกาศเกียรติคุณ หรือเกียรติบัตรในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในผลงานของครู การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แต่ยังเป็นการยกย่องศักยภาพของครูในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาระบบการบริหารเพื่อปรับปรุงและยกระดับวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านของครู เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ อาทิ พัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูทันสมัย หรือการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน เป็นต้น

2.3 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สนับสนุน

การพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระวิชาหรือสนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงความรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง และส่งเสริมกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการ ในระดับโรงเรียนและระดับที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความสามารถและสะสมประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ

2.4 ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำให้การศึกษาเกิดประสิทธิผล เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ผู้บริหารมีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ให้มีทักษะในการสอนที่เน้นการสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียน เช่น การใช้การเรียนรู้แบบโครงงาน หรือการเรียนรู้ผ่านการค้นคว้า เป็นต้น ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวจะช่วยยกระดับการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียนด้วยตนเอง และส่งผลให้การศึกษาที่มีประสิทธิผลและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นครูควรได้รับการส่งเสริมการสร้างเจตคติทางบวกในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี และส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นครูควรได้รับโอกาสในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ และโอกาสในการได้รับรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ประกอบกับเป็นการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู พร้อมทั้งการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว

3.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นครูควรได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผยและบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

3.4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้นครูควรได้รับการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบกับได้รับการ

ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ดี และสามารถเป็นผู้นำตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงลึกของแต่ละด้านต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจว่าแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างไร และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร

2. จากผลการวิจัยแม้ว่าทั้ง 4 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง จะสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ แต่ก็พยากรณ์ได้ร้อยละ 19.90 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลร่วมด้วยการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร หรือการใช้เทคโนโลยี

3. จากการศึกษาพบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงควรทำการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมเนื่องจากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้นมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

4. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณจึงทำให้ยังไม่ทราบรายละเอียดของประสิทธิผลของสถานศึกษาในเชิงลึก จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

5. ผลการวิจัยนี้เป็นผลการวิจัยที่เกิดในบริบทของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 1 ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความแตกต่างของบริบทของสถานศึกษา เช่น ขนาดของสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา หรือที่ตั้งของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ ดอกลัดดา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
สถานศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กนกกรัษ สุวรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประสิทธิภาพของการศึกษา.
<https://www.moe.go.th/moe/th/knowledge/info/item/15229-2561-01-19-04-44-33>
- กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- เฉลิมชัย หรสิทธิ์. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ตามมาตรฐาน
โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนหนองพอกวิทยาลัย. [งานวิจัยโรงเรียนจตุรพักตรพิมาน
รัชดาภิเษก ไม่ได้ตีพิมพ์, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด].
- ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1.
วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
อุบลราชธานี. 8(3), 629-640. [https://so06.tci-](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270122/181214)
[thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270122/181214](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/270122/181214)
- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์,
มหาวิทยาลัยบูรพา].

- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ณรงค์ศักดิ์ วัชร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2559). ระเบียบวิธีวิจัย. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธวัชชัย สุนทรสวัสดิ์. (2559). การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ธิตยา ภระนัน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 1. [การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- นันทกร อรุณโน. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- นิรุพัฒน์ จิตรสง่างค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บุญยานุช เทียงธรรม. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา เขต 1. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(3), 222-236. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270581/185339>

- ปริญญ์ ศรีสุคำ. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์*, 21(2), 162–176.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/sahasart/article/view/249069>
- ปัญญา ศรีใส. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พนพร รัตนประสบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. ประสานมิตร.
- ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์. (2565). ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. . [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ภัทรภา บุญโหล่ง. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอปาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- มนัชา ธรรมลิขิต. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ยุพา สิริอำนัยศักดิ์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].

- รุ่งรัตน์ สุนทรประยูร. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- เรณูกา สุวรรณรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต].
- วรรณดี ชัยสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต
จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- วิทยา สอนกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร].
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). กำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาสและ
สงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพาสะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ) มีวิทยฐานะชำนาญการและ
เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์
ศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

- อนงค์ อาจทอง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- อรอุมา ขอบชัยแสง, ศุภกร ศรีเพชร และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 21(93), 69-80. <https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGlybGUmaWQ9NzcwMjMz>
- Flavia, L. E. (2004). *Super leadership: the impacts and implications for public education*. <http://scholarworks.umass.edu/dissertaions/AAI3118294>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, behavior, structure, processes* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness in School. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121-122.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in The Twenty-first Century: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 13, 43-57.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1993). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. Jossey-Bass.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000) Principals and Teacher Leadership Effects: A Replication. *School Leadership and Management*, 20, 415-434. <https://doi.org/10.1080/713696963>
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Super leadership Leading Others to Lead Themselves*. Prentice-Hall.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of efficient organizations*. Harper & Row.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership* (2nd ed.). Prentice Hall.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1993). *Organizational behavior: The person-organization fit*. Prentice Hall.

- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2007). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform* (9th ed.). Pearson.
- Price, H. E. (1993). *Quality and Performance Excellence in Higher Education: Baldrige in Education*. ASQC Quality.
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, and Applications* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2001). *Leadership in Organization*. Prentice Hall.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา |
| วุฒิการศึกษา | Doctor of Philosophy (Industrial Education and Organizational Behaviour) |
| ตำแหน่ง | รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาคุณภาพนิสิต |
| เชี่ยวชาญ | ด้านการศึกษา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส |
| สถานที่ทำงาน | วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา |
| วุฒิการศึกษา | Doctor of Philosophy (Industrial Education and Organizational Behaviour) |
| ตำแหน่ง | ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิต และพัฒนาคุณภาพนิสิตครู |
| เชี่ยวชาญ | ด้านการศึกษา |
| 3. นายวรัญญ์ ปัญญา | โรงเรียนบ้านหนองหล่ม |
| สถานที่ทำงาน | ปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา |
| วุฒิการศึกษา | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหล่ม |
| เชี่ยวชาญ | ด้านบริหารการศึกษา |

ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิจัยทางการบริหารการศึกษา โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 7 ด้าน
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 4 ด้าน
3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอความกรุณาส่งกลับผู้วิจัยภายใน วันที่ 30 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567 จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่าน ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 06-1159-7463 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

สุพรรณิการ์ เรือนสอน

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าคำหรือข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

ท่านยินยอมในการให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ ☐ ยินยอม ☐ ไม่ยินยอม

*****หากท่านยินยอมให้ท่านกรอกข้อมูลต่อไปนี้ตามความเป็นจริง*****

1. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ เล็ก
- ☐ กลาง
- ☐ ใหญ่/ใหญ่พิเศษ

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ป.ตรี
- ☐ สูงกว่า ป.ตรี

3. ตำแหน่ง

- ☐ พนักงานราชการ
- ☐ ครูผู้ช่วย
- ☐ ครู อันดับ คศ. 1
- ☐ ครู อันดับ คศ. 2
- ☐ ครู อันดับ คศ. 3
- ☐ ครู อันดับ คศ. 4

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ระหว่าง 10-20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก
 ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
00	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดให้โอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
ด้านที่ 2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูเกิดความเชื่อถือและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จนก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้					
ด้านที่ 3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
13	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์ และมีเหตุผลในการทำงาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหอย่างประนีประนอม					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้					
ด้านที่ 5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์						
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางานพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญห เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน						
19	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม หากต้องว่ากล่าวตักเตือนควรเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิด โดยจัดให้มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ					
ด้านที่ 7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พะเยา เขต 1

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตามความคิดเห็นของท่าน อยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู						
00	ครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1	ครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
2	ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้					
3	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติงาน					
4	ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าการศึกษาบุตร					
5	ครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา					
ด้านที่ 2 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
6	ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม					
7	ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
8	ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว					
10	ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
11	ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
12	ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการ ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
13	ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา					
14	ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
15	ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เกินกว่าค่า เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด					
ด้านที่ 4 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู						
16	ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
17	ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริม การเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน					
18	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล					
19	ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค แบบประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถาม

สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง: แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยนี้ ใช้ในการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม ว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัย โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
ด้านที่ 1 การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนพี่เลี้ยงที่คอยส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
5. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดให้โอกาสครูได้แสดงความเป็นผู้นำตนเองจากการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในความสามารถของตนเอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยกระตุ้นแนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูเกิดความเชื่อถือและความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา จนก่อให้เกิดศรัทธาที่จะปฏิบัติตาม และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของครูไปในทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียนคาดหวังไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของตนเองและโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน เมื่อเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก						
13. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์และมีเหตุผลในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติทางบวกให้แก่ครู สามารถทำให้ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีแก้ไขปัญหอย่างประนีประนอม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์						
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสพัฒนางาน พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและส่วนตัว ให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไข้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
19. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตามความเหมาะสมและเป็นธรรม หากต้องว่ากล่าวตักเตือนควรเป็นผู้ที่มีศิลปะในการติชมอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการสร้างทีมงาน						
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและสร้างทีมงานที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นกัลยาณมิตร ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิด โดยจัดให้มีการประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างและหลากหลายภายในกลุ่ม ยึดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างเปิดเผย และบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจภายในกลุ่ม กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
23. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดบรรยากาศในการทำงานและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
25. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่วัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเองของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
1. ครูมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ครูมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อน เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าการศึกษาบุตร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5. ครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
6. ผู้บริหารมีความพร้อม และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ครูผู้สอนในสถานศึกษายอมรับแนวคิด วิธีการ และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
8. ครูผู้สอนในสถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
9. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10. ครูผู้สอนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน						
11. ผู้เรียนมีความรับผิดชอบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12. ผู้เรียนมีผลงานหรือรางวัลแสดงถึงความสามารถด้านวิชาการครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ (RT, NT, O-NET) สูงกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14. ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15. ผู้เรียนมีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์เกินกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู						
16. ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17. ครูมีความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3			
18. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่ทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19. ผู้เรียนสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	สุพรรณิการ์ เรือนสอน
วัน เดือน ปี เกิด	16 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 ศษ.บ. (ประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	800/302 หมู่ 3 ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	สุพรรณิการ์ เรือนสอน และวรรณกร พรประเสริฐ. (2569). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 14(54).
รางวัลที่ได้รับ	-

