

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*
THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP OVER LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS' MOTIVATION IN
OPERATION IN PRAKHONCHAI 6 SCHOOL UNDER BURIRAM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

รัตติยา ปากชำนิ¹, สุเทพ เมยไธสง²
Rattiya Pakchamni¹, Suthep Maythaisong²
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2}
Email : ta.rattiyapcn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนว ทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใน กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคน ชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r=0.746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลัก

ความถูกต้องตามระเบียบแบบแผน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร สร้างความผูกพัน เกิดความรัก
ความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์; ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to study the relationship between Leadership over Leadership of School Administrators and Teachers' Motivation in operation in Prakhonchai 6 school under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 2) to find the relationship between leadership over leadership of School administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 school under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. And 3) to study recommendations on leadership development of leadership over leadership of school administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 School under Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The target group consisted of 114 teachers. The research tool was a 5- point scaled questionnaire The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient Statistics.

The results found that: 1) The relationship between Leadership over leadership of school administrators in Prakhonchai 6 school under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 overall, it was at a high level. In part of motivation for the teacher's operations overall, it was at a high level. 2) The relationship between leadership over leadership of school administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 School under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 overall, the correlation was (r) 0.746 with statistical significance at the .01 level. 3) Recommendations for the relationship between leadership over leadership of school administrators and teachers' motivation in operation in Prakhonchai 6 School under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 found that administrators should adhere to the principle of correctness according to the rules and regulations, motivate teachers and personnel, create a relationship, love, unity, harmony. and understanding.

Keywords : The Relationship; Leadership Over Leadership; Motivation in Operation

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารมืออาชีพ ความรู้ทางการบริหารที่วัดจากการสำเร็จ การศึกษาทางการบริหารโดยตรงไม่เพียงพอ แต่หากผู้บริหารนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ (Competencies) การแสดงความเข้าใจตัวผู้อื่นและความรู้จักในตนเอง (Self-knowledge) และสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้ เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการบริหารการศึกษา นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร (สมร ปาโท, 2555) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักเป็นอย่างดีในเรื่องรูปแบบของการบริหารที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาที่ตนเองต้องปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องคำนึงถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีบทบาทจัดการ การศึกษาร่วมกันอันสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) เพื่อมุ่งหวังที่จะบริหารงานด้านการศึกษาร่วมกับคณะครู และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างราบรื่นสามารถขับเคลื่อนให้หน่วยงานสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียน การสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และให้บริการแก่ชุมชน บุคคลที่มีบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากเป็นบุคคลที่สามารถใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ หรือคาดว่าจะมีการจัดการดำเนินงานของโรงเรียนให้ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมี องค์ประกอบการบริหารโรงเรียนที่สำคัญที่สุด 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม และพฤติกรรมหลักสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 4 อย่าง คือ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ (อังคณา สุขเสวี, 2554)

ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์งานและมุ่งผลสัมฤทธิ์คนมิใช่เพียงแต่ว่าตนเองมีภาวะผู้นำขององค์การ ดังเช่นในอดีตที่ผ่านมาซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทและคุณลักษณะของผู้นำเป็นหลักแต่จะต้องเป็นผู้ กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้ตามด้วยเช่นกันสิ่งสำคัญคือจะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้ตาม (Leader) ตามแบบฉบับแห่งผู้นำ ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership Constructed) ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่างซึ่งมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เป็นคนนำให้คนอื่น มีความเป็นผู้ตามด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) ที่เรียกอีก นัยหนึ่งว่า "การฝึกลูกน้องให้เก่ง" ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในตนเอง ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีบทบาทในการบริหารบุคลากรในโรงเรียน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ให้เป็นผู้ตาม มีความสามารถในการตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่โดยนำกระบวนการ ของภาวะผู้นำแบบเหนือผู้นำ (Super Leadership) ของแมนซ์ และซิมส์ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้ตามตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้ตามตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิต่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะ

ผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมมองการณ์ การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการและเทคนิคที่จะทำให้สมาชิกปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสมัยใหม่ที่ต้องเป็นผู้จัดการและผู้นำได้อย่างเหมาะสม โดยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต (ณัฐพันธ์ เชนรัตน์, 2551) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจ ความต้องการ หรือเจตคติต่องานล้วนก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลแล้วยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวี, 2553) การสร้างแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรักงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน 3) ความต้องการอำนาจ (McClelland, 1961)

กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีสภาพแวดล้อมภายในภาพรวมปัจจุบันที่มีจุดอ่อน (Weakness) เช่น บุคลากรบางส่วนหย่อนสมรรถภาพไม่มีความตระหนักในภาระหน้าที่ ส่งผลให้ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง ข้าราชการครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกและประจำชั้นจึงทำให้ไม่ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เต็มศักยภาพ บุคลากรไม่นำความรู้ความสามารถใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ ขาดทักษะส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง โรงเรียนภายในกลุ่มยังขาดแคลนครู ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่เต็มรูปแบบ ขาดการวางแผนใช้ปัจจัยงบประมาณ ความเป็นเอกภาพและมีงบประมาณจำนวนจำกัด ส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาภายในกลุ่มโรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่ต่อเนื่องและขาดการประสานงานที่ดี ส่งผลให้โรงเรียนภายในกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังตกต่ำอยู่ในลำดับรั้งท้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและยังไม่มีแนวโน้มที่สูงขึ้น ครูและบุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความตระหนักที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวมและยังมุ่งสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ไม่ปรับเปลี่ยนวิธีสอนและแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหลักที่เกี่ยวข้องในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ภายในกลุ่มโรงเรียน (กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เนื่องจากการบริหารแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร แนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการทำงานของครูให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองในด้านต่างๆ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 9 โรงเรียน จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครู 114 คน กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรมีจำนวนจำกัด ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดแทนกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 114 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ธานินท์ ศิลป์จารุ, 2553) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open - end) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในกลุ่มประโคนชัย 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot})	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	4.54	0.59	มากที่สุด	7
2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	4.67	0.50	มากที่สุด	1
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	4.59	0.53	มากที่สุด	5
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	4.55	0.55	มากที่สุด	6
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	4.61	0.54	มากที่สุด	3
6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะกรรมการ (X_6)	4.61	0.54	มากที่สุด	3
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	4.65	0.51	มากที่สุด	2
รวม	4.60	0.54	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.60$, $\sigma=0.54$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2) ($\mu=4.67$, $\sigma=0.50$) รองลงมา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) ($\mu=4.65$, $\sigma=0.51$) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5), ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะกรรมการ (X_6) ($\mu=4.61$, $\sigma=0.54$) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) ($\mu=4.59$, $\sigma=0.53$) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) ($\mu=4.55$, $\sigma=0.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) ($\mu=4.54$, $\sigma=0.59$)

5.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y_{tot})	ระดับความคิดเห็น			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)	4.69	0.50	มาก	2
2. ด้านค่าตอบแทน (Y_2)	4.62	0.55	มาก	4
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)	4.76	0.47	มาก	1
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)	4.67	0.51	มาก	3
รวม	4.69	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.69$, $\sigma=0.51$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) ($\mu=4.76$, $\sigma=0.47$) รองลงมา ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) ($\mu=4.69$, $\sigma=0.50$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) ($\mu=4.67$, $\sigma=0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) ($\mu=4.62$, $\sigma=0.55$)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู (Y_{tot})	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})							
	ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_2)	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3)	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_5)	ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการจัดสรรงบประมาณ (X_6)	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7)	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (X_{tot})
1. ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1)	.571**	.590**	.402**	.514**	.586**	.513**	.708**	.677**
2. ด้านค่าตอบแทน (Y_2)	.567**	.513**	.539**	.472**	.561**	.491**	.718**	.674**
3. ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3)	.546**	.589**	.453**	.462**	.613**	.566**	.656**	.676**
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4)	.547**	.568**	.470**	.507**	.635**	.573**	.751**	.705**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู (Y_{tot})	.822*	.840*	.729**	.839**	.856**	.843**	.792**	.746*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวม ($r=0.746$) และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.751$) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=0.718$) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับ ด้านค่าตอบแทน (Y_2) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุด ($r=0.402$) คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_3) กับ ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r=0.746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4 สรุปการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย วางแผนการทำงาน มีการสั่งการที่ชัดเจน ตัดสินใจบนหลักการที่มีเหตุผล สามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสะดวก สร้างความผูกพัน เกิดความรัก ความสามัคคีกลมเกลียว และความเข้าใจ ให้เป็นความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำปรึกษา และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการประเมินข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อคิดหาแนวทางปรับปรุงพัฒนา งานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องใช้ในการนำพาองค์กรนั้นๆ สู่อำนาจความสำเร็จ โดยผู้นำมีหลายหลายรูปแบบเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กร ได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่หน่วยงานหรือองค์กร ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ซึ่งเป็นการศึกษาค้นคว้า และชี้ให้เห็นว่าผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดที่ล้ำลึกกว่าการศึกษาผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leader) โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานโดยผู้นำจะมุ่งให้อำนาจ (Empower) ผู้ตามในการทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัตร ศรีพระนาม (2560) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

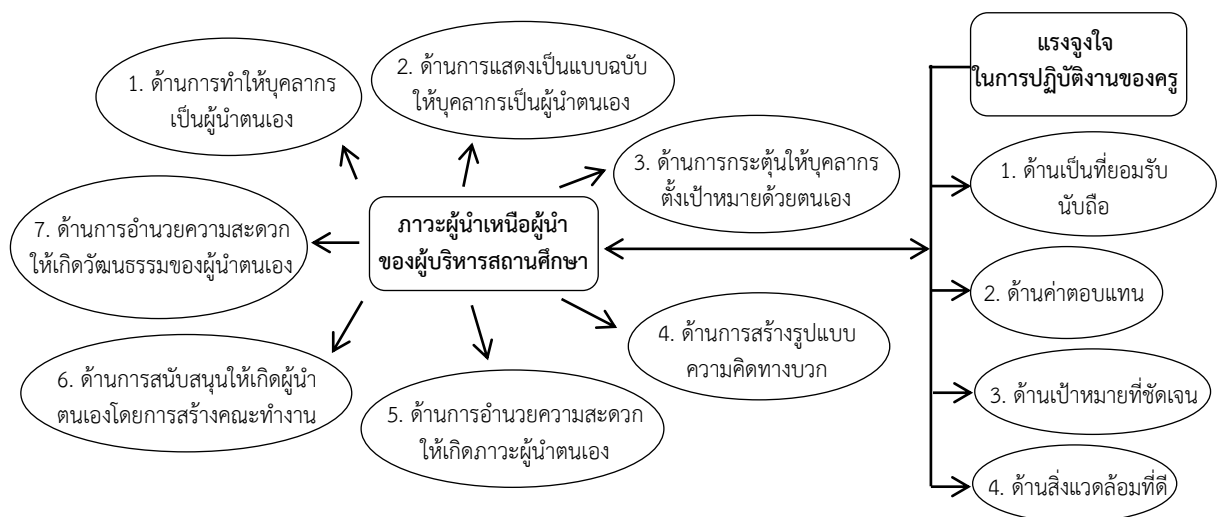
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้างวัฒนธรรมการนำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด และด้านการสนับสนุนและการเสริมแรงบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ออกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน

6.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาชัย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมที่จะทำให้บุคคลตระหนักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด ความสำคัญของแรงจูงใจสามารถสะท้อนความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และอยู่ในความรับผิดชอบ บุคคลได้ใช้ความสามารถหรือทักษะของตนอย่างเต็มที่อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม เป็นแรงเสริมในการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถของตนเอง โดยมีความรักและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมาธนิษฐ์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใดๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2558) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาชัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาชัย เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r=0.746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การให้ผู้นับตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยตัวผู้นำเองจะช่วยให้ผู้นับตามหรือบุคลากรในองค์กร ได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะใช้อำนาจผู้ตามทำงานให้แก่งานหรือองค์การ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ผู้นำหรือผู้บริหารต้องเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากรของตนเอง เพื่อให้

มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันปฏิบัติ ความสำเร็จของการบริหารยุคปฏิรูปการศึกษานั้น จะขึ้นอยู่กับสภาพของการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญและปัจจัยคุณภาพของผู้บริหารที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่ง ก็คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโดยทั่วไปยังมีน้อยมาก และขาดแคลน แต่ถึงอย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่ดีที่ฝึกฝน พัฒนาและเรียนรู้ได้ เพื่อให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) จะเริ่มต้นจากการให้ผู้อื่นหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-leader) เป็นการยึดยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกจะเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้อำนาจตัวเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถที่จะลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน เช่น รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า การใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และงานวิจัยของ ปณิณิน จันภักดี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

จากภาพที่ 1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานอย่างยั่งยืน

8.1.2 จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านค่าตอบแทน (Y_2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสมเหตุสมผล

8.1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ($r=0.751$) คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_7) กับด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านค่าตอบแทน (Y_2) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

8.2.2 ด้านเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_3) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ครูควรทำงานตามขอบข่ายหน้าที่และตามกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่น

8.3.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

8.3.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

9. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มประโคนชัย 6. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2565 กลุ่มโรงเรียนประโคนชัย 6**.บุรีรัมย์ : กลุ่มประโคนชัย 6.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธานีนท์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ปณิณีน จันท์กดี. (2560). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี: มนตรี.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมร ปาโท. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารวิจัยวิชาการ มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเชีย สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2(1). 99-109.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วารสารฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(2). 256-264.
- อังคณา สุขเสวี. (2554). **องค์ประกอบการบริหารและพฤติกรรมบริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดช่วงชั้นจำนวนปีในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วารสารวิชาการ. 14(4). 74-89.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). **Super leadership leading others to lead themselves**. New York: Prentice Hall Press.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). **The New Super leadership Leading Others to Lead Themselves**. San Francisco: Berrett – Koehler.