

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

Super leadership of school administrators affecting the performance of
private school teachers in Surin Province

จิรวิธ คำลืมุด^{1*}, ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์², อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์³
Jeerawut Kamleemud^{1*}, Chonnatcha Kungwansupaphan², Ubonwan Suwannaputit³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

^{1,2,3}Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences,
Surindra Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: slottykim@korat5.go.th^{1}, ckjan55@gmail.com², s_ubonwan@srru.ac.th³

Received: December 20, 2024

Revised: January 24, 2025

Accepted: February 6, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ครูโรงเรียนเอกชน, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study the level of super leadership of private school administrators and the work performance effectiveness of teachers in private schools, as well as to examine superior leadership of private school administrators affecting the work performance effectiveness of teachers in private schools in Surin Province. The study was quantitative research by using a survey research method and data collection through questionnaires. The sample included 184 teachers from private schools in Surin province. The research tool used for data collection was a questionnaire, and the statistical methods applied including mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings of the study were as follows: 1) The overall level of super leadership of private school administrators was at high level. 2) The overall work performance effectiveness of private school teachers was the highest level. 3) The super leadership of private school administrators, in two aspects self-leadership and promoting self-leadership culture had a significant impact on the work performance effectiveness of teachers in private schools in Surin Province, including quality, quantity, and time, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: private school teachers, super leadership, performance

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ครูเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายจากความรู้ (knowledge) ไปสู่ทักษะ (skill) ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) หรือผู้ชี้แนะ (mentor) ครูจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต (จุฑามาส โหยงไทย และคณะ, 2567) การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการโดยโรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน โดยโรงเรียนรัฐบาลมีจำนวนสถานศึกษา 828 แห่ง จำนวนครู 11,479 คน และจำนวนนักเรียน 177,381 คน ในส่วนของโรงเรียนเอกชนมีจำนวนสถานศึกษา 10 แห่ง จำนวนครู 341 คน และจำนวนนักเรียน 4,033 คน ซึ่งในการจัดการศึกษายังคงมีปัญหายอยู่หลายด้าน อาทิ ปัญหาการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์, 2566) โดยอัตราการเข้าออกของครูในโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับสูง และการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่หลายประเทศกังวล เนื่องจากส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ทักษิณ เพชรเกตุ, 2558) ปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำความรู้ เทคนิค ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ทางด้านภาวะผู้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิชาการ และงานด้านอื่น ๆ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ มาบริหารงานและนำกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ โดยข้อค้นพบที่

ได้ สามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสุรินทร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจทั่วไปสามารถนำไปพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และประโยชน์ของผู้เรียน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นการใช้ทักษะที่หลากหลายวิธีของผู้บริหาร โดยผู้บริหารควรวางตัวเองให้เป็น ที่ปรึกษาและโค้ช ทั้งการสร้างแรงจูงใจโดยไม่ทำให้ครูหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม หรือไม่ใช่เพียงเพื่อ สร้างความประทับใจเท่านั้น การให้รางวัลอย่างมีเหตุผลมีผลจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง และเน้นสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ พยายามนำให้ผู้ตามรู้ถึงความสามารถของตนเอง ถือเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามคล้อยตาม เพราะนอกจากสร้างความตระหนักรู้ความเป็นผู้นำของตนเองแล้ว ผู้นำเหนือผู้นำยังต้องพร้อมสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความยั่งยืนในการ พัฒนาตัวบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้ง ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลของ โรงเรียนที่สูงได้ เพราะเมื่อต้องมีการตัดสินใจให้เท่าทันยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้ตามสามารถตัดสินใจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เสมือนมีทีมงานที่ดีในองค์กร (ปริญญ์ ศรีสุขคำ และคณะ, 2564) ซึ่ง วลัยลักษณ์ โคสุวรรณ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ ในองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าวที่เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่น สามารถนำตนเองได้โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอน พร้อมทั้งแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนารอบความคิดเชิงเหตุผลจน ค้นพบในความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และนำตนเองได้ โดย งานวิจัยนี้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง การเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมหรือบทบาทของผู้นำเพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็น ผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอก การให้ข้อมูล การทำงานหรือการประเมินผลและการมอบหมายงานจากหัวหน้าให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองใช้การจูงใจ ตนเองจากภายใน สรรวญพฤติกรรมของตนเองและเป็นผู้คิดริเริ่มทำงานด้วยตนเอง ตามแนวคิดของ Manz & Sims (1991) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (become a self-leader) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมี พฤติกรรมการบริหาร ที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการสังเกตตนเองเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมการบริหารของตนเองเพื่อเป็นการแนะนำกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารควรแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ และมีสัดส่วนที่แน่นอนการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเอง ถ้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด

2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (model self-leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นต่อไป โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งตาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไป กระตุ้น แนะนำ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ

3) กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (self-set goals) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ โดยการตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงที่เหมาะสมด้วย โดยสามารถมอบความเชื่อความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักต่อเป้าหมายขององค์การ มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จสามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (create positive thought patterns) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้เป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยการกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ รวมทั้งตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการ ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ วิธีการบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหาก็ดีและถูกต้องทั้งการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลอย่างละเอียด รอบคอบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย

5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (facilitate self-leadership through reward and constructive reprimand) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนา

บุคลากรตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (promote self-leadership through teamwork) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่มสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน แนะนำให้บุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการควบคุมประสิทธิภาพของงาน จัดบรรยากาศองค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยนำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ที่สำคัญผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคีตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (facilitate self-leadership culture) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อหน่วยงานสร้างแรงจูงใจโดยให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกันปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงามอันจะก่อให้เกิดความรักและความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้นำที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากรเป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาเกิด ความประทับใจ จงรักภักดีและความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ หรือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด วราภรณ์ ปฏิสันธิ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยในงานวิจัยนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน ตามแนวคิดของ

Peterson & Plowman (1953) ซึ่งสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 3 ข้อด้วยกัน ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

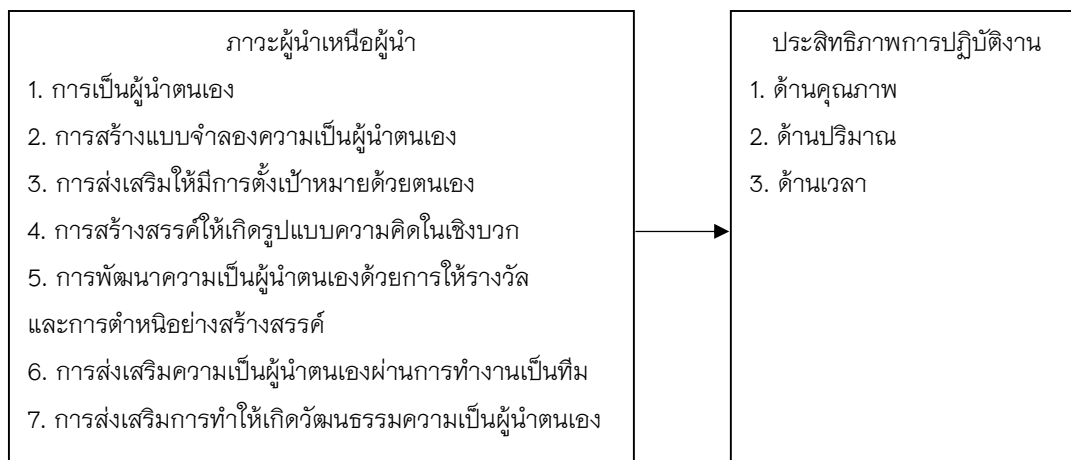
2) ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงเป็นความสามารถที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้ เช่น การสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรในองค์กร การกระจายงานให้บุคลากรเท่าเทียมกัน การสนับสนุน ด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เงินเดือนหรือโบนัสตามสมควร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทาย องค์กร หากประเด็นดังกล่าวได้รับการพัฒนา ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีได้ (นพมาศ ยามกระโทก และคณะ, 2565)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาหลักทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยตัวแปรต้น เป็นไปตามแนวคิดและทฤษฎีของ Manz & Sims (1991) ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำตนเอง 2) การสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง 3) การส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างสรรค์ให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก 5) การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และ 7) การส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง สำหรับตัวแปรตาม ใช้แนวความคิดของ Peterson & Plowman (1953) คือ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณ 3) ด้านเวลา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research method)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 341 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิด Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (ธานีรินทร์ ศิลปจารุ, 2563) ดังนี้ 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีจำนวนทั้งสิ้น 341 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 184 คน 2) จำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มอำเภอ ตามที่ตั้งของโรงเรียนเอกชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มตามจำนวนประชากร ได้แก่ อำเภอเมืองสุรินทร์ 233 คน อำเภอท่าตูม 35 คน อำเภอปราสาท 17 คน อำเภอกาบเชิง 4 คน และอำเภอศีขรภูมิ 52 คน 3) แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 184 คน ออกเป็น 5 กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม และ 4) ใช้การสุ่มแบบง่าย เพื่อสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเอกชนแต่ละกลุ่ม ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้จากขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ อำเภอเมืองสุรินทร์ 126 คน อำเภอท่าตูม 19 คน อำเภอปราสาท 9 คน อำเภอกาบเชิง 2 คน และอำเภอศีขรภูมิ 28 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะข้อคำถามแบบลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice question) ที่มีการออกแบบในลักษณะ nominal scale และ ordinal scale

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง ด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างสรรคให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ rating scale ชนิด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's scale มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 เท่ากับ ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างแบบสอบถามและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์จากการค้นคว้าเอกสารบทความวิชาการ/วิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา จากนั้นสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป โดยค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง .67–1.00 จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Co-efficient alpha – α) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .96 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีค่าเท่ากับ .83

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 ชุด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการแปลงค่าเพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาความถี่ และค่าร้อยละ ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ การตรวจสอบข้อตกลงโดยทำการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยการทดสอบจาก VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวแปร โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่า ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 โดยได้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างแบบจำลองภาวะผู้นำตนเอง ด้านการส่งเสริมการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบการคิดเชิงบวก ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำด้วยตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา			
1. ด้านการเป็นผู้นำตนเอง	4.44	.45	มาก
2. ด้านการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง	4.43	.51	มาก
3. ด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.46	.45	มาก
4. ด้านการสร้างสรรค์ให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก	4.45	.49	มาก
5. ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัล และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์	4.42	.53	มาก
6. ด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม	4.42	.52	มาก
7. ด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง	4.41	.58	มาก
ภาพรวมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.43	.45	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน			
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.63	.43	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.51	.44	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.54	.50	มากที่สุด
ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.56	.42	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .45) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .45) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสรรค์ให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .49) ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .45) ด้านการสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .51) ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัล และการดำเนินอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .53) และด้านการส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .52) ตามลำดับ ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสุรินทร์ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .58)

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .42) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.43) รองลงไป ได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .50) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .44)

3. ผลการศึกษาระดับของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์

ตาราง 2 ระดับการส่งผลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ในภาพรวม และรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	B	SE _b	β	t	P-value	VIF
$\alpha = 2.173$				8.187	.000*	
การเป็นผู้นำตนเอง (X ₁)	.370	.104	.394	3.569	.000*	3.604
การสร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตนเอง (X ₂)	-.056	.089	-.068	-.631	.529	3.392
การส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X ₃)	.048	.129	.051	.372	.710	5.541
การสร้างสรรคให้เกิดรูปแบบความคิดในเชิงบวก (X ₄)	-.214	.113	-.246	-1.898	.059	4.964
การพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X ₅)	.108	.112	.135	.962	.338	5.803
การส่งเสริมความเป็นผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม (X ₆)	-.069	.125	-.085	-.551	.582	6.975
การส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (X ₇)	.354	.099	.487	3.584	.000*	5.470
R = .637 , R ² = .406 ; Adjusted R ² = .383 ; SE _{est} = $\pm$.335 ; F = 17.211 ; sig = .000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ .406 หรือร้อยละ 40.6 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$.335 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง (B = .370) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (B = .354) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง โดยสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ เมื่อนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านเข้าสมการ ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปแบบคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1 + b_7 X_7$$

$$Y = 2.173 + .370X_1 + .354X_7$$

จากสมการ แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) ด้านการเป็นผู้นำตนเอง (X₁) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (X₇) ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ในภาพรวมร้อยละ 40.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ รายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .444 หรือร้อยละ 44.4 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm$.331 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง (B = .477) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง (B = .402) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง

ด้านปริมาณงาน มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .331 หรือร้อยละ 33.1 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.371 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ($B = .343$) และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ($B = .228$) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง

ด้านเวลา มีการส่งผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .306 หรือร้อยละ 30.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.428 เมื่อทดสอบแล้ว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำตนเอง ($B = .290$) และการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ($B = .433$) โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุรินทร์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมให้มีการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนบรรยากาศความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และความเป็นกัลยาณมิตร และผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะและข้อควรปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์แก่ทีมงานเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียนเป็นไปเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูท เชียงทอง และสุกัญญา สุตารรัตน์ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในแก่บุคลากร ด้านการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของภาวะผู้นำด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรมีภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและชี้แจงสิ่งที่ผิดพลาด ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำด้วยตนเอง ด้านการส่งเสริมเจตคติทางบวก และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองตามลำดับ และสอดคล้องกับวิรัชพัชร วงศ์วัฒนเกษม และคณะ (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามลำดับ

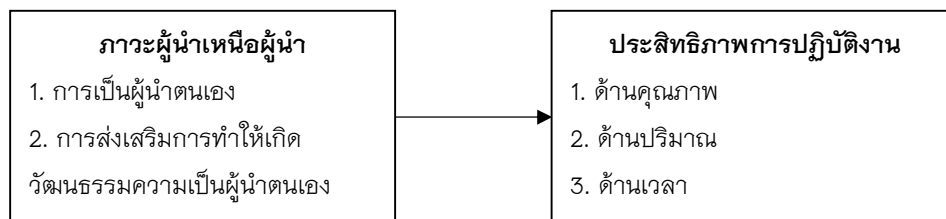
2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะคุณภาพของงาน เป็นการแสดงถึงการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ การปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของนุสรา ภูเทวพิทักษ์ และประครอง รัตมีแก้ว (2567) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชลบุรีสุขบพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพงานรองลงมาคือ ด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณและต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาวดี คันธแสนยศ

และคณะ (2566) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน

3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ มีการส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 40.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง อาจเป็นเพราะการใช้ทักษะที่หลากหลายวิธีของผู้บริหาร โดยผู้บริหารวางตัวเองให้เป็นที่ปรึกษา สร้างแรงจูงใจโดยไม่ทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม ให้รางวัลอย่างมีเหตุผลส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ พยายามนำให้ผู้ตามรู้ถึงความสามารถของตนเอง สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น สามารถนำผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง จากเคยปฏิบัติงานตามคำสั่งเป็นการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง บริหารงานแบบกระจายอำนาจ กำกับควบคุมตนเองได้ส่วนผู้นำจะเป็นผู้จำลองวิถีทาง คอยให้คำแนะนำ หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคนไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ แต่ต้องสร้างคนด้วยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลองค์กรก้าวหน้า จึงมีการนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 7 ด้าน มาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน ทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน Manz & Sims (1991) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำเป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะผลักดัน ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสมสามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นการผลักดัน กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่เกิดขึ้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ ใกล้เคียงกับงานวิจัยของพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปุณณันท์) (2566) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยอธิบายว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการและตัดสินใจในงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ผู้บริหารที่ดีจึงควรต้องมีภาวะผู้นำ เพราะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำให้เกิดวัฒนธรรมความเป็นผู้นำตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุรินทร์ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสามารถกำหนดโมเดลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และอาจนำไปกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์

1.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารงาน และสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำเหนือผู้นำ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ประเด็นที่ครบถ้วนในการนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิธีวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อความสมบูรณ์ในการตอบคำถามการวิจัยและสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาส โหยงไทย, สมเกียรติ อุดมรัตน์ชัยกุล และชัยวัฒน์ อุทัยเสน. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเทศบาลเมืองชัยนาท. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(2), 54-63.
- ชมพูนุท เชียงทอง และสุกัญญา สุदारรัตน์. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(3), 629-640.
- ทักดนัย เพชรเกรี่. (2558). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 8(1), 1-13.
- นพมาศ ยามกระโทก, ทองฟู ศิริวงศ์, สมพล พุ่มหว่า และลักษมี พุ่มหว่า. (2565). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 341-356.
- นุสรา ภูเทวาทิกษ์ และประคอง รัตมีแก้ว. (2567). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชลบุรีสุขบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 2(3), 58-69.

- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: ปิสิกเนสอาร์ แอนด์ดี.
- ปรียานุช ศรีสุขคำ, สุดาร์ตน์ สารสว่าง และวรรณวิศา สืบอนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. *วารสารสหศาสตร์*, 21(2), 162-176.
- ปัทมวดี คันทนแสนยศ, อินทร์ จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(5), 323-332.
- พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (ปุ่นพันธ์). (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร ปรัชญาปริทรรศน์*, 6(2), 175-187.
- วางคณา ปฏิสนธิ. (2558). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วลัยลักษณ์ ไคสุวรรณ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(2), 306-321.
- วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม, พจน์ เจริญสันเทียะ, สมัคร ไวยขุนทด, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย และสุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 9(2), 56-69.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566. กลุ่มนโยบายและแผน*. สืบค้น 14 เมษายน 2567 จาก <https://online.pubhtml5.com/dllxt/mmmf/index.html>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Manz, C. C & Sims, H. P. (1991). Super Leadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19(4), 18-35.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd rev. ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: A introductory analysis*. New York: Harper & Row.