

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก

Super Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Educational Institutions Under the Eastern Institute of Vocational Education

พิมณภรณ์ ศิริธานีวัฒน์

Pimonporn Sirithaneewat

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยธนบุรี

Master of Education (Educational Administration) Thonburi University

Email: kruwiiwisai@gmail.com

ตอบรับบทความ (Received) : 2 พฤศจิกายน 2568

เริ่มแก้ไขบทความ (Revised) : 26 กุมภาพันธ์ 2569

รับบทความตีพิมพ์ (Accepted) : 9 กรกฎาคม 2569

เผยแพร่ออนไลน์ (Available Online) : 26 กรกฎาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยผู้บริหาร 12 คน และครู 268 คน รวม 280 คน ได้มาโดยการสุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.975 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 95.20

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประสิทธิผลของสถานศึกษา
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



Abstract

This research aimed to study: (1) study the level of administrators' super leadership, (2) examine the level of school effectiveness, and (3) investigate the influence of administrators' super leadership on school effectiveness. This study employed a descriptive research design. The sample consisted of 280 participants, including 12 administrators and 268 teachers from educational institutions under the Eastern Institute of Vocational Education. The sample was obtained through random sampling. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were applied using stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of administrators' super leadership was at a high level; (2) the overall level of school effectiveness was also at a high level; and (3) administrators' super leadership significantly affected school effectiveness at the 0.05 level. The influencing factors, arranged in descending order of importance, were: facilitating a culture of self-leadership, being a role model of self-leadership, motivating personnel to set goals, supporting team-based self-leadership, empowering personnel to lead themselves, developing self-leadership through constructive rewards and criticism, and developing positive thinking patterns.

The multiple correlation coefficient was 0.975, and the variables could jointly predict 95.20 percent of the variance in school effectiveness.

Keywords: Super Leadership, School Effectiveness,
Eastern Institute of Vocational Education



1. บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้โดยการศึกษาไทยในปัจจุบันนั้น กระทรวงศึกษาธิการต้องการพัฒนาเยาวชนในศตวรรษที่ 21 การศึกษามุ่งพัฒนาคนและนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ด้วยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข¹ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานหลักในกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 17 ในพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันระบุว่า ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ให้มีคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ²

การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพพระดำริฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระแผนพัฒนาการ

1. กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ., 2546).
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, (กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2552).



อาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579³

จากเป้าหมายการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ การที่จะพิจารณาว่า สถานศึกษามีประสิทธิผลดีหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถประเมินได้ว่าโรงเรียนดังกล่าวมีประสิทธิภาพตามผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้ ในขณะที่ มอท⁴ ได้แสดงความเห็นว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาหลัก 4 ด้าน จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นั้น ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) ด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง 3) ด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 4) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการสรุปหลังการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค 5) การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา⁵

-
3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*, (กรุงเทพฯ: เทคนิคมินบุรี, 2562), 19.
 4. Mott, P. E., *The characteristics of effective organization*, (New York: Harper and Row. Mzumara, H.R, 1972).
 5. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579*, ออนไลน์, <https://shorturl.asia/xs8Uq>. [28 มิถุนายน 2567].



ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษา เพราะในการจัดการศึกษา นโยบาย หลักสูตร ความมุ่งหมายทางการศึกษาหรือวิธีการสอนต่าง ๆ นั้น สถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น และยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และในขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ไม่สกัดกั้นความคิด และต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารและพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นวางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์สอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์⁶ ที่ได้กล่าวว่า การบริหารงานมีหลัก 7 ด้าน ได้แก่ 1) การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและคำหาตัวอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งพฤติกรรมการเอื้ออำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์นี้ หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นหน่วยงานภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2551 และ ระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2) ให้มีความสอดคล้องกับกฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาพ.ศ. 2555 ซึ่งประกอบด้วยสถาบันดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด วิทยาลัยเทคนิคตราด วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ วิทยาลัย

6. Manz, C. and Sims, H. "Super leading: Beyond the myth of heroic leadership", *Organizational Dynamics*, (1991), 18-35.

อาชีวศึกษาชลบุรี และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ซึ่งภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้⁷

จากความเป็นมาความสำคัญของปัญหา และงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในการพัฒนา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและหลักการและนำไปปฏิบัติ จึงส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารของแมนซ์ และซิมส์⁸ ประกอบด้วย 1) การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 5) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาใช้ของ มอทท์⁹ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถเขียนเป็นภาพดังต่อไปนี้

7. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, *กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2555*, ออนไลน์, <https://shorturl.asia/ZjIJ6>. [28 มิถุนายน 2567].

8. Manz, C. and Sims, “H.Super leading: Beyond the myth of heroic leadership”, 18–35.

9. Mott, P. E., *The characteristics of effective organization*.



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียง

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้นำ คือ ที่ผู้นำสามารถทำให้อื่นสามารถนำตนเองได้โดยใช้ทักษะที่หลากหลายวิธีของผู้บริหาร โดยการสร้างแรงจูงใจสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามคล้อยตามกระตุ้นให้มีความตระหนักรู้ความ



เป็นผู้นำ พร้อมสร้างโอกาสในการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้เป็นผู้ตามโดยสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาตัวบุคคลโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้สร้างทีมงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลที่สูงขึ้นได้ ประกอบด้วย

1.1 การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงในทิศทางที่ไม่ถูกต้อง สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นโดยศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองด้วยการสังเกตตัวเองเพื่อเก็บข้อมูลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีผู้บริหารควรแนะนำส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบที่สัดส่วนที่แน่นอน มีการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดจนมอบหมายหรือแต่งตั้งที่ทำห้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานสามารถควบคุมตนเองที่จะตัดสินใจจนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ดี

1.2 การเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกและเป็นแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนพฤติกรรมจนเป็นตัวอย่างโดยการตั้งเป้าหมายจากผู้บริหารซึ่งผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรมไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเสียสละทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกในการกระตุ้นและสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อจูงใจให้บุคลากรต้องคำนึงถึงส่วนรวม การให้ข้อมูลป้อนกลับและการเสริมแรงที่



เหมาะสม โดยสามารถมอบความเชื่อความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้ ตระหนักต่อเป้าหมายขององค์กร มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางเป็นระบบ

1.4 การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกที่จะกระตุ้นให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ รวมทั้งตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกในการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและให้คำปรึกษา สร้างสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่อง ชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมระหว่างการทำงาน ยอมรับนับถือ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพทั้งด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.6 การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเอง และทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความคุ้นเคย ให้ความเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน แนะนำบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการควบคุมประสิทธิภาพของการจัดบรรยากาศองค์กรเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน

1.7 การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ที่แสดงออกในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรมีความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจโดยให้กำลังใจ และเสริมแรงแก่บุคลากร ปลุกฝังให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยและ ประเพณีและค่านิยมอันดีงาม

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา การทำงาน ร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการจัดการ ศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาพิจารณาจาก ความสามารถ 4 ประการได้แก่

2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน และประสิทธิภาพของสถานศึกษาในการสร้างความ เชื่อมั่น โดยมีการวัดค่าความนิยมของชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อให้สถานศึกษามีนักเรียน นักศึกษาเข้าเรียนตามเป้าหมาย มีการเพิ่มขีดความสามารถในด้านคุณภาพการเรียน การสอนให้ครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐาน มีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์การเรียนตาม เกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการสอบเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา ของนักเรียน นักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดง พฤติกรรมที่ดีงามมีเหตุผลและมีสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ส่งผลต่อ การพัฒนาผู้เรียนทั้ง 4 ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา สังคม และจิตใจ ทำให้ผู้เรียนมี ทัศนคติทางบวก มีการแสดงออกคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กระทรวงศึกษา กำหนด นอกจากนี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาเคารพในความคิดของผู้อื่น เห็นคุณค่า ของการอยู่ร่วมกันกับสังคม สามารถควบคุมอารมณ์ มีวินัยในตนเอง มีความอดกลั้น สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อสถานศึกษา



2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงาน 4 ฝ่าย ปรับเปลี่ยนสถานศึกษาตามพันธกิจของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านบริหารวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียนการสอน มีการปรับปรุงหลักสูตร ให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา มีการบริหารความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีอาชีพ

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ตามแนวคิดของ พิชญาภา ยืนยาว¹⁰ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเองได้นั้น จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรทุกคนต่างทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การแห่งการเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้หลักการบริหารแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้

10. พิชญาภา ยืนยาว, “ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 28-86.



เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากร เป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง

2) **ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหาร ที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากร

3) **ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรพัฒนาความสามารถ

4) **ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก** หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหาร ที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดี และ ปลุกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี

5) **ด้านการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน



6) ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสนับสนุนคณะทำงาน สร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตามแนวคิดของภาคิน รูปเหมาะ¹¹ ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้หรือโครงการที่จัดขึ้นของโรงเรียน มีผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น โดยที่นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง ระดับความสำเร็จที่โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการ จัดการเรียนการสอน มีความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนด ให้นักเรียนพัฒนาตนเองในด้านความคิด ทักษะคิที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น มีจิตสาธารณะและปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับวัยโอกาส

11. ภาคิน รูปเหมาะ, “ประสิทธิผลของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555), 58.



3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จที่สามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานอื่น โดยสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน มีการนำผลจากการทดสอบนักเรียนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ปัญหาด้านการเรียนการสอน ปัญหาและแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเฉพาะหน้า แก้ปัญหาด้านการปกครองนักเรียน แก้ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านวิชาการ ประสานความขัดแย้งและปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 967 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 42 คน และครู 925 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากจำนวนที่ตารางสำเร็จรูป Krejcie และ Morgan¹² จำนวนรวม 280 คน ผู้บริหาร 12 คน ครู 268 คน คือ ผู้บริหารจำนวน 280 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

12. Krejcie, R. V. and Morgan, D. W., "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 30 No. 3 (1970), 607-610.

วิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) มีค่าอยู่ในช่วง 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าระหว่าง 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุดมีค่าอำนาจจำแนกรายด้านเท่ากับ 0.990 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.99

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

5.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่งด้วยตนเอง

5.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

5.3.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูลโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.3.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.4.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



5.4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1

5.4.5 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวม ($n = 280$)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.28	0.81	มาก	5
2. ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง	4.32	0.76	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย	4.30	0.81	มาก	3
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก	4.21	0.89	มาก	7
5. ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและ ตำหนิอย่างสร้างสรรค์	4.25	0.81	มาก	6
6. ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.30	0.86	มาก	4
7. ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง	4.63	0.62	มากที่สุด	1
รวม	4.29	0.81	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.81)



เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) รองลงมาได้แก่ ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.89)

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n = 280)

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี	4.46	0.64	มาก	3
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.40	0.70	มาก	4
3. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.66	0.52	มากที่สุด	1
4. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.46	0.63	มาก	2
รวม	4.43	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.66)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.52) รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.64) ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.70)



3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($n = 280$)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	sig
1. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_6)	2.571	0.953	52.369**	.000
2. การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1)	1.602	0.408	13.690**	.000
3. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4)	0.449	0.232	5.478**	.000
4. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5)	0.197	0.093	2.404*	.017
5. ค่าคงที่ (Constant)	22.360		17.769**	.000
R = 0.975, $R^2 = 0.952$, $R^2_{adj} = 0.951$, F = 5.784, df1 = 1, df2 = 275, Sig. < 0.017, SE _{est.} = 2.459				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัยได้แก่

การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (X_6) การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_1) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (X_4) และการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (X_5) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 95.20 ($R^2 = 0.952$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 2.459 ($SE_{est} = 2.459$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้ถึงร้อยละ 95.10 ($R^2_{adj} = 0.951$) ส่วนอีกร้อยละ 4.90

เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\beta = 0.953$) รองลงมา ได้แก่ การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\beta = 0.408$) การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($\beta = 0.232$) และการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\beta = 0.093$)

7. อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง รองลงมา คือ ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างที่เป็นผู้นำตนเอง ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่แสดงออกในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรมีความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดีต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจโดยให้กำลังใจและเสริมแรงแก่บุคลากร ปลุกฝังให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยและประเพณี และค่านิยมอันดีงาม ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากรเป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธาในสถานศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม¹³ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

13. ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม, “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2565), 46.

2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับบัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ¹⁴ การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ได้ร้อยละ 95.20 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศราวุธ ตະນัยศรี¹⁵ ได้พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มี 4 ตัวแปร คือ 1) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดย 2) การสร้างทีมงาน 3) การแสดงเป็นแบบฉบับ

14. บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ, “การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3”, *คุรุสภาวิจัยการ, ปีที่ 1 ฉบับที่ 2* (พฤษภาคม–สิงหาคม 2563), 41–50.

15. ศราวุธ ตະນัยศรี, “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1”, *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม–กันยายน 2567), 222–236.

ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 4) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ และการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่มิตคุณค่าทางวิชาการและเชิงปฏิบัติ มีดังนี้ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมกัน เกิดความรัก ความศรัทธา และความภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากร โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการให้รางวัลหรือตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

จากความรู้ใหม่ที่ค้นพบ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำไม่เพียงแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตเพื่อสร้างองค์การการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลและมีความยั่งยืนในระยะยาว

9. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ขอเสนอแนะว่า สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริมด้านการสร้างรูปแบบความคิด



ทางบวก ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล นำไปสู่การตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบกระตุ้นให้ข้อเสนอแนะ ในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์สร้างรูปแบบความคิดที่ดีสามารถปรับตัว เข้ากับคนอื่นได้ รวมไปถึงทั้งตระหนักถึงปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์มีความ มั่นคงทางอารมณ์

1.2 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ขอเสนอแนะว่า สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรส่งเสริมด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนทั้ง 4 ส่วน ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา สังคม และจิตใจ ทำให้ผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกมีการแสดงออก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กระทรวงศึกษากำหนดผู้ มีการส่งเสริมนักเรียน นักศึกษาเคารพในความคิดของผู้อื่นเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันกับสังคม

1.3 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถาน ศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรส่งเสริมผู้บริหารพัฒนาตัวเอง ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถของ การแก้ปัญหาในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยในอนาคตควรนำแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหาร สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงาน อื่น ๆ เนื่องจากการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่ง ของความสำเร็จของโรงเรียน ทางด้านงบประมาณและด้านการบริหารจัดการ

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษากับปัจจัยอื่น ๆ ปรับ ประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน



รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ., 2546.
- ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2565.
- บัญชา พิพัฒน์มงคลกิจ. “การบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3”. คุรุสภา วิทยากร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม–สิงหาคม 2563). 41–50.
- พิชญาภา ยืนยาว. “ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- ภาคิน รูปเหมาะ. “ประสิทธิภาพของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2555.
- ศราวุธ ตะนัยศรี. “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1”. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.). ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม–กันยายน 2567). 222–236.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2552.



สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: เทคนิคมินบุรี, 2562.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579*. ออนไลน์. <https://shorturl.asia/xs8Uq>. [28 มิถุนายน 2567].

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *กฎกระทรวงการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ.2555*. ออนไลน์. <https://shorturl.asia/ZjIJ6>. [28 มิถุนายน 2567].

Manz, C. and Sims, H. “Super leading: Beyond the myth of heroic leadership”. *Organizational Dynamics*. (1991). 18–35.

Mott, P. E. *The characteristics of effective organization*. New York: Harper and Row. Mzumara, H.R, 1972.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 30 No. 3 (1970). 607–610.