



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี
สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

The Super Leadership of Educational Administrators Under
Watpromsuwansamkhee School Bang Khae District Office Bangkok

กัลยา สอนทิม, พัชรา เดชโฮม*

Kalaya Sorntim, Patchara Dechhome

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร 10600

Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University,

Bangkok 10600 Thailand

*Corresponding author E-mail: patchara.de@bsru.ac.th

(Received: April 25 2023; Revised: May 29 2023; Accepted: June 19 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และทำนุอย่างสร้างสรรค์ 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ส่วนด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; กรุงเทพมหานคร



Abstract

The purpose of this research was to study the super leadership of educational administrators at Watpromsuwansamakkee School, Bangkhae District, Bangkok Metropolis, focusing on seven aspects as follows: 1) empowering people to lead themselves, 2) acting as a model for personnel to lead themselves, 3) encouraging people to set goals for themselves, 4) forming a positive thought pattern, 5) facilitating rewarding self-leadership and constructive rebuke, 6) encouraging self-leadership by creating working groups, and 7) facilitating a culture of self-leadership. The population for this study comprised government teachers at Watpromsuwansamakkee School, Bangkhae District, Bangkok Metropolis, during the academic year 2022, totaling 32 individuals. The research instrument used was a 5-point rating scale questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included percentages, means, and standard deviations.

The results revealed that the current condition of the super leadership of educational administrators of Watpromsuwansamakkee School, Bangkhae District, Bangkok Metropolis, was generally found to be at a high level. When considering each aspect individually, the highest score was obtained for encouraging people to set goals for themselves, followed by acting as a model for personnel to lead themselves, while the lowest score was observed for forming a positive thought pattern. Overall, the desirable condition of the super leadership of educational administrators at Watpromsuwansamakkee School, Bangkhae District, Bangkok Metropolis, was generally found to be at high level. When considering each aspect individually, the highest score was obtained for acting as a model for personnel to lead themselves, followed by encouraging people to set for themselves, while the lowest score was observed for empowering people to lead themselves.

Keywords : Super Leadership; Educational Administrators; Bangkok



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นจากการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 3) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งหวังให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ของความเป็นมนุษย์และของสังคม รัฐบาลต้องมีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษาและตระหนักว่าการศึกษาคือ “ระบียบวาระแห่งชาติ” เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประเทศ (พีระ พนาสุณ, 2553: 3) ทรัพยากรมนุษย์มีค่ายิ่งกว่าทรัพยากรอื่นใด เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุในเกณฑ์ตามการศึกษาภาคบังคับ (จันทราณี สงวนนาม, 2545: 123) และรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษา และในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน อีกทั้งต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการบริหารและด้านภาวะผู้นำ (นฤมล นามเอี่ยม, 2550: 2) สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz and Sims (1991: 18-35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้พฤติกรรมผู้นำเหนือผู้นำโดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หากผู้บริหารใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำได้เหมาะสม เชื่อได้ว่าการบริหารโรงเรียนจะบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างดียิ่ง

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นศิลปะการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นตามเกิดการพัฒนาด้านตนเอง และมีเชื่อมั่นในตนเอง (ปัญจศรีโส, 2560: 32) บทบาทหน้าที่ของผู้นำเหนือผู้นำไม่ใช่การสร้างผู้ตามให้มีจำนวนมาก แต่คือการสร้างผู้นำให้มากขึ้น (เทพรัตน์ ศรีครุฑ, 2562: 26) ทำให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบในตนเองโดยไม่ต้องคอยสั่งว่าต้องทำอะไร สร้างความมั่นใจให้บุคลากรให้บุคลากร

บริหารจัดการและกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540: 116) กระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามและเป็นผู้นำตนเอง (สวิตตา ประเสริฐสาร, 2559: 35) คอยแนะนำ และฝึกฝนบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556: 6) และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (เศวตฉัตร, 2548: 133) แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมีความเหมาะสมในสภาวะของโลกในปัจจุบันที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถจนกลายเป็นผู้นำตนเองได้

โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 678 คน จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 32 คน มีการส่งเสริมการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจากนโยบายของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันในทุก 4 ปี ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ตลอดจนการบังคับบัญชาที่ขาดความต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา และส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากครู ทั้งยังขาดการสนับสนุนให้ครูเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารขาดการวางแผน มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล บุคลากรควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา ค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นให้ครูตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน (โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี, 2564: 46)

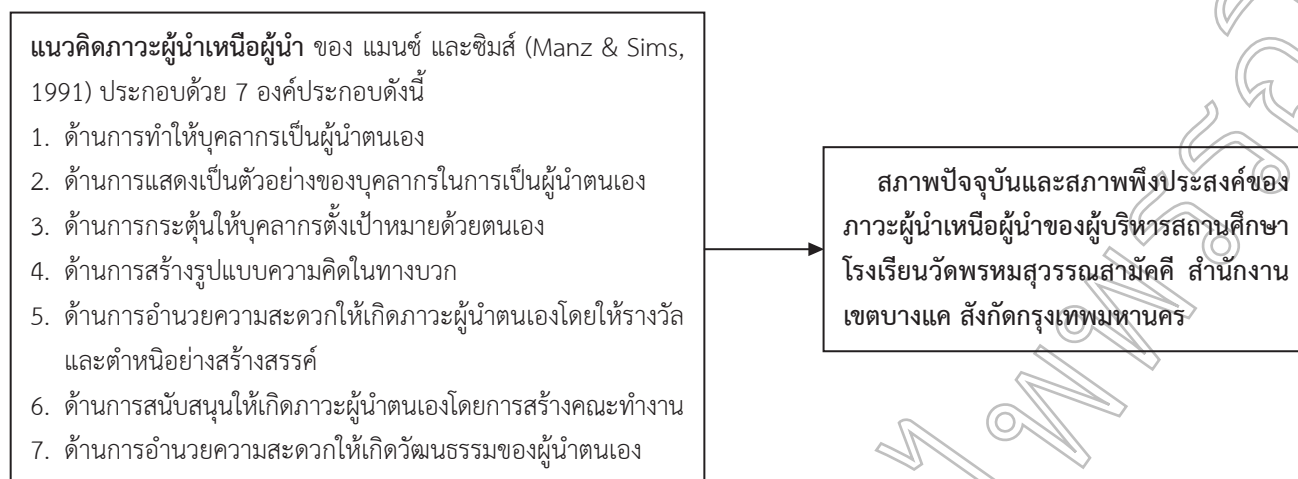
จากสภาพความเป็นมา ความสำคัญ และปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร และนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำอันจะทำให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991: 33) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรม

ของผู้นำตนเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม เพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00



5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้เป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดปากบ่อ สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 32 ฉบับ

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลตามจำนวนที่ต้องการ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์

4. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 6) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน 7) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติภาวะผู้นำเหนือผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้



ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

สถานภาพ	จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	15.62
หญิง	27	84.38
รวม	32	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	26	81.25
สูงกว่าปริญญาตรี	6	18.75
รวม	32	100.00
ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	3	9.37
ครู รับเงินเดือนอันดับ ค.ศ.1	16	50.00
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	9	28.13
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	4	12.50
รวม	32	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 32 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38 เพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตำแหน่งครู รับเงินเดือน อันดับ ค.ศ.1 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม 7 ด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.82	.54	มาก	5	4.40	.56	มาก	7
ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง	3.86	.58	มาก	2	4.49	.57	มาก	1
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.88	.64	มาก	1	4.47	.58	มาก	2
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.80	.59	มาก	7	4.46	.61	มาก	3
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	3.81	.63	มาก	6	4.43	.66	มาก	5
โดยให้รางวัล และคำทักท้วงอย่างสร้างสรรค์								
ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน	3.84	.64	มาก	3	4.45	.63	มาก	4
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.83	.64	มาก	4	4.43	.61	มาก	6
รวม	3.84	.58	มาก		4.45	.59	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง ($\mu = 3.86$) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\mu = 3.84$) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\mu = 3.83$) ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\mu = 3.82$) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\mu = 3.81$) ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.80$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.49$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\mu = 4.47$) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\mu = 4.46$) ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($\mu = 4.45$) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ($\mu = 4.43$) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\mu = 4.43$) ส่วนด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 4.40$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากร ในการเป็นผู้นำตนเอง

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ส่วนด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งงานให้ครูทำอย่างเป็นระบบ และมีสัดส่วนในการทำงานที่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู และทำให้มองว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู และทำให้มองว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีพลังในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน



วัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่ครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ครูสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำทนายให้แก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยภาวะทางอารมณ์ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีประเมินประสิทธิผลหรือใกล้เคียงความขัดแย้งได้อย่างราบรื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความพอใจในการทำงานให้แก่ครู ส่วนผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือเมื่อครูทำงานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู

พัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือครูในการลดอุปสรรคและการแก้ปัญหาของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือเมื่อครูทำงานประสบความสำเร็จ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ ให้เกียรติ และยกย่องชมเชยครูอย่างสมศักดิ์ศรี และผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจในการทำงานให้แก่ครูได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของทีมงานให้เกิดความพึงพอใจและมิตรภาพที่ดี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองและทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของทีมงานให้เกิดความพึงพอใจและมิตรภาพที่ดี และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญห และข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียนเพื่อผดุงเกียรติยศ และชื่อเสียงของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นค่านิยม



การมีส่วนร่วมและการเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียนเพื่อผดุงเกียรติยศ และชื่อเสียงของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษานิเทศการสอนของครู การเยี่ยมชั้นเรียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1989) ได้กล่าวไว้ว่าการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมมันต่อตนเอง มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ กระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง กระทั่งบุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู และทำให้มองว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1997) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง คือ ผู้นำเปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน สร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ

ในตนเอง และมองว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 32 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน วัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุคล์ (Yukl, 2001) ได้กล่าวไว้ว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง คือ ผู้นำต้องใช้แนวคิดที่ว่า “การกระทำดังกว่าคำพูด” เพื่อให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ ผู้นำควรเป็นตัวอย่างที่ดีในทุกขณะ หากต้องการให้ผู้ตามทำตามกฎเกณฑ์ ผู้นำก็ต้องทำก่อน ทั้งนี้การแสดงเป็นแบบอย่างนั้นควรเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้ตามจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและพร้อมปฏิบัติตาม แต่หากผู้นำมีพฤติกรรมตรงกันข้าม ผู้ตามก็จะหมดความศรัทธาต่อผู้นำโดยทันที และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่น มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซส์ และพอสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1997) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง คือ ผู้นำเปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน สร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ช่วยให้อื่นปฏิบัติตามได้ การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญ จนกระทั่งผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ และมองว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้



ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของครู และทำให้มองว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1989: 35) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นตัวอย่างของผู้ตามที่จะส่งเสริมให้ผู้ตามนำไปเป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานโดยการยึดเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โอเวน และวาเลสกี (Owens and Valesky, 2007) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ การการมอบหมายงานที่ท้าทาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการพัฒนาและการแก้ปัญหา เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายแล้วบุคลากรควรได้รับการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ครูสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกิบสัน (Gibson, 1997: 167) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง คือ การจูงใจบุคคลมีส่วนร่วม และการเสริมแรงต่อการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม และความปรารถนาจากการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้เป้าหมายเกิดความน่าสนใจ และมีพลัง

เพื่อการพัฒนาการทำงานที่ชัดเจนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซส์ และพอสนเนอร์ (Kouzes and Posner, 1995) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก คือผู้นำต้องกล้าท้าทายการทำงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาแบบไม่ยึดติดกับการปฏิบัติเดิม และเมื่อพบสิ่งที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้หันตั้งคำถามให้ฉีกออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัชา ธรรมลิขิต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก คือ กระบวนการที่ผู้นำสร้างรูปแบบความคิดที่ดี และปลูกฝังนิสัยที่ดีให้แก่บุคลากร โดยที่กระตุ้นและให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้ อย่างเป็นระบบ ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในแง่คิดต่าง ๆ สามารถนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ พยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจจา กสิกรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับนับถือเมื่อครูทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮาส์ (House, 1971) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ คือ ผู้นำสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนเมื่อเขาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพิ่มโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะการช่วยเหลืออุปสรรคและการแก้ปัญหาของงาน เพื่อช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จง่ายพอที่จะพยายามเดินไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาด้านตนเองตามความต้องการและความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โอเวน และวาเลสกี (Owens and Valesky, 2007: 384) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัล และดำเนินอย่างสร้างสรรค์ คือ ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผล จะต้องการในลำดับที่สูงกว่าจะเป็นตัวจูงใจว่า ดังนั้นความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วัชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาด้านตนเองและทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคอีวาน (McEwan, 1998) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน คือ การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของทีมงาน ผู้นำเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วัชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูสร้างทีมงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1989: 43) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านตนเองและทีมงาน สามารถสร้างผลงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา สุวรรณดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียนเพื่อผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นาฮาแวนด์ (Nahavandi, 2000) ได้กล่าวไว้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง คือ ผู้นำควรแสวงหาโอกาส และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากภายนอกองค์กร ในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์กรจะต้องมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น เปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การการมีส่วนร่วมและการเปิดเผย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัชา ธรรมลิขิต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค



สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมนซ์ และซิมส์ (Manz and Sims, 1989: 38) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องคอยอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ชูฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และควรบังคับบัญชาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ โดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งการปฏิบัติงานให้ครูทำอย่างเป็นระบบ และมีสัดส่วนในการทำงานที่แน่นอน
2. ด้านการแสดงเป็นตัวอย่างของบุคลากรในการเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของครูให้มากขึ้น และผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูมีพลังในการทำงาน โดยมอบอำนาจเพื่อกระจายงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำหยาให้แก่ครูโดยเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและการแก้ปัญหา รวมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหามีเหตุผล และเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นแก่ครูอย่างสร้างสรรค์โดยนำความคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน
5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือครูในการลดและการแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูโดยการให้รางวัลตอบแทน และมอบหมายงานให้แก่ครูได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสม

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันและตัวของผู้บริหารสถานศึกษาเอง โดยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามมติของกลุ่ม พร้อมทั้งทำการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมการนำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นค่านิยมการมีส่วนร่วม และการเปิดเผย โดยจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ควรศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- กสิกรรม. (2561). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). มองฝันวันข้างหน้า: วิสัยทัศน์ประเทศไทย ปี 2560. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- ชรินทร์พิทย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- ณรงค์ศักดิ์ ะโว. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นฤมล นามเอี่ยม. (2550). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษาสังกัด สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญา ศรีใส. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พีระ พนาสุภาน. (2553). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). วารสารวิชาการ. 5(3): 2-4.
- มนัชา ธรรมลิขิต. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี. (2564). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา SELF ASSESSMENT REPORT: SAR โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ปีการศึกษา 2564. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี.
- เสาวนิต เสวตณานนท์. (2548). ภาวะผู้นำแบบสุดยอดในภาวะผู้นำ. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Gibson, J. L. (1997). *Organization: Behavior, Structure, Process*. (9th ed). New York: McGraw-Hill.
- House, J. R. (1971). *A Path-Goal Theory of Leader Effective*. *Administrative Science Quarterly*.
- Kouzes, J. M. and Posner, B. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- _____ (1997). *Leadership practices inventory workbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven Step to Effect Instructional Leadership*. California: Corwin Press.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership*. Upper Saddle. River, NJ: Prentice Hall.
- Owens, R. G. and Valesky, T. C. (2007). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform*. Boston: Pearson Education.
- Yukl, G. A. (2001). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.