



ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิจิตรา ไตรรงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s62561802003@ssru.ac.th

Received 30 Aug 2021

Revised 15 Oct 2021

Accepted 26 Nov 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาข้างต้นทั้งสิ้น 52 โรงเรียน จำนวน 380 ฉบับ โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาจำนวน 380 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรียงตามลำดับเข้าสู่สมการจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ หรือสมการพยากรณ์ ได้แก่ ความไว้วางใจของผู้บริหาร (X_3) บุคลิกภาพของผู้บริหาร (X_4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_1) และความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัย, ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ



Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University

Vol. 14 No.1 (January – June) 2022

Factors Affecting The Role of Super Leadership of School Administrators under The Office of Bangkok Secondary Educational Service Area 2

Wichittra Triyawong

Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: s62561802003@ssru.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study the level of factors affecting the Super leadership, The level of Super leadership, and the factors affecting the role of Super Leadership of school administrators under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area 2. The researcher collected data from the questionnaire distribution in 52 schools. The research collected data from the target population of 380 persons by sending out 380 questionnaires all of which, or 100 percent, were completed and returned. Research data were analyzed with the use of the frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows: 1) The level of factors affecting the Super leadership of the school administrators were rated based on performance or real condition at the high level. They were ranked from top to bottom based on their rating means as follows: personality, vision, self-confidence and trust. 2) The level of Super leadership of the school administrators were rated based on performance or real condition at the high level. 3) The factors affecting Super Leadership of school administrators consider from multiple regression analysis. or forecasting equations, including trust (X_3), personality (X_4), vision (X_1), and self-confidence (X_2) specifying the statistical significance value at the .01 level.

Keywords: Factors, Super Leadership, The Role of Super Leadership.



บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ ยุคที่วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการจัดการสมัยใหม่ คือ เครื่องมือสำคัญในการดำเนินกิจการต่าง ๆ การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวก มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Panari, 2015) การพัฒนาระบบสารสนเทศมีการแพร่กระจายไปทั่วโลก อย่างกว้างขวาง ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ไหนแห่งใด สามารถรับรู้ และได้รับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Royal Academy, 2003) ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเจริญเติบโตเพิ่มสูงขึ้น มีเสรีภาพมากขึ้น เป็นสากล ทันสมัย และบุคคลในส่วนต่าง ๆ ของโลก มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น (Scholte, 2005) กระแสโลกาภิวัตน์นี้ เปรียบดังการย่อโลกให้เล็กลงโดยการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ทำให้ทั้งโลกเชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกัน ด้วยเทคโนโลยีและการสื่อสาร มีการสื่อสารที่ไร้พรมแดน เมื่อโลกไร้พรมแดนข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารก็หมดไป เพราะมนุษย์สามารถมีปฏิสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรือชุมชนออนไลน์ (Naipinit, Krirksakul, และ Phromsakha, 2014) ผู้คนไม่ว่าจะเป็นใคร อยู่แห่งไหนก็เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้จากทั่วทุกมุมโลก องค์กรต่าง ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ล้วนมีกระบวนการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีการจัดการในลักษณะขององค์กรสมัยใหม่ เพื่อปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรได้มีผู้บริหารและพนักงานที่มีคุณภาพ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่ยืดหยุ่น (Juito, 2008) การเปลี่ยนแปลงนี้ยังก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรในปัจจุบันจึงกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Etzioni, 1964)

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เจตคติในการทำงานของบุคคลเปลี่ยนไป บุคคลไม่ต้องการทำงานเพราะปัจจัยที่องค์กรมอบให้อีกต่อไปแล้ว เพราะบุคคลมีความพึงพอใจหรือผูกพันกับงานที่ตนเองปฏิบัติมากกว่าความพึงพอใจในองค์กร มีความต้องการทำงานที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ และเหมาะสมกับงานนั้น ๆ มีลักษณะพฤติกรรมการทำงานแบบเป็นผู้รู้ มากกว่าการที่ต้องทำงานภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของผู้บริหาร การปฏิบัติงานในองค์กรรูปแบบใหม่จึงแตกต่างจากการปฏิบัติงานในองค์กรรูปแบบเดิม (Manz และ Sims, 1989) ผู้นำในองค์กรรูปแบบใหม่จึงต้องใช้ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ดังที่แฮทช์ (Hatch, 2010) กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำในงานที่ตนรับผิดชอบได้ สนับสนุนให้ผู้ตามรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งภาวะ



ผู้นำที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมในการบริหารองค์การสมัยใหม่คือภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Phongsriwat, 2005)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) คือ ศิลปะการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาด้านตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Srisai, 2017) หรือการใช้อำนาจที่ตนมีเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ตามให้มีคุณลักษณะนำตนเองได้ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ตาม โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้นำปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และความคิดของตนเอง พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (Manz และ Sims, 1989) บทบาทหน้าที่ของผู้นำเหนือผู้นำไม่ใช่การสร้างผู้ตามให้มีจำนวนมาก แต่คือการสร้างผู้นำให้มากขึ้น (Saratana, 2014) คอยนำทิศทาง คอยแนะนำ และฝึกฝนบุคลากรให้เป็นคนที่มีคุณภาพ (Charoenwongsak, 2013) และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (Sawetananon, 2005) แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมีความเหมาะสมในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ที่ทุกคนสามารถพัฒนาด้านตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ จนกลายเป็นผู้นำตนเองได้ แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรจะสามารถเป็นผู้นำตนเองได้หรือไม่ จำต้องอาศัยการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน จากผู้นำด้วย และแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำก็มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้เช่นกัน

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ทุกคนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างหลากหลาย สามารถพัฒนาด้านตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องที่ตนสนใจได้ ผู้นำในองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน รวมถึงสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารงานในรูปแบบใหม่ ที่มีความเหมาะสมกับยุคสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะถูกนำมาใช้ในการบริหารงานในองค์การ เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่ให้ประสิทธิผลทั้งต่อองค์กรและต่อบุคลากรในองค์การ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว อีกทั้งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำยังมีอยู่น้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อที่จะนำข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลและสารสนเทศในการประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อไป

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง โดยผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้ไปในเชิงบวก จากเคยปฏิบัติงานตามคำสั่ง เป็นการปฏิบัติงานตามความสามารถของตนเอง มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ให้อำนาจผู้ตามในการปฏิบัติงาน โดยผู้ตามสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงาน

เน้นความเป็นวัช ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



ของตน และกำกับควบคุมตนเองได้ ส่วนผู้นำจักเป็นผู้จำลองวิถีทาง คอยให้คำแนะนำ ชี้แนะผู้ตามอยู่เสมอ (Manz & Sims, 1989; Kouzes & Posner, 1995; Eldemire, 2004; Konchalad, 1997; Sawetananon, 2005; Phongsriwat, 2005; Jarurot, 2006; Prasertsri, 2008; Charoenwongsak, 2013; Saratana, 2014)

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบไปด้วย 7 บทบาท ได้แก่ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 1989)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ คือ การมองการณ์ไกลถึงสิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ไกลออกไป เป็นภาพอนาคตที่มองไว้อย่างชัดเจน บนฐานของบริบทและความเป็นเหตุผล และมุ่งมั่นทุกวิถีทางเพื่อให้ภาพอนาคตนั้นเป็นจริง
- 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ภาวะที่บุคคลมีความสามารถในการกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ในสิ่งที่ตนเองต้องการ คิดบวก มีความคิดสร้างสรรค์ มองตัวเองอย่างตรงไปตรงมา มีสายตาแหลมคม มีแรงบันดาลใจ และมีแรงจูงใจพร้อมที่จะรับผิดชอบกับทุกการกระทำที่ตนเองตัดสินใจ ความเชื่อมั่นในตนเองของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว
- 3) ความไว้วางใจ คือ การยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น แล้วมอบหมายให้ทำงานพร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจ ความไว้วางใจช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองมากยิ่งขึ้น และมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะความไว้วางใจเปรียบดังการสร้างสัญญาใจที่หล่อเลี้ยงการทำงานเป็นทีม
- 4) บุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นการแสดงออกของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ในด้านต่าง ๆ บุคลิกภาพมีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางกายภาพ บุคลิกภาพทางสติปัญญา บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพในการทำงาน แม้ว่าบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่สั่งสมมาเป็นเวลานานถูกกำหนดโดยยีนของแต่ละบุคคล แต่บุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยอาศัยการเข้ารับการฝึกอบรม บุคลิกภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำพาเราไปสู่ความสำเร็จดังที่เราตั้งใจไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เน้นความเป็นวิจัย ปรัชญาของความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 7,742 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 380 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งทางไปรษณีย์ โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมกับตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่าผลการวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างไรบ้างและสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้หรือไม่อย่างไร โดยเสนอหลักฐานข้อมูลอย่างเป็นระเบียบและเข้าใจง่าย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยใช้วิเคราะห์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ค่าแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)



ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และประสบการณ์การทำงานในช่วงระยะเวลา 5 – 10 ปี มากที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านบุคลิกภาพมีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิสัยทัศน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง ด้านความไว้วางใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง และด้านบุคลิกภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง

3. บทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม เมื่อนำตัวแปรต้นที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มาวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัว ถูกเลือกเข้าสมการทั้งหมด โดยเรียงตามลำดับเข้าสู่สมการได้ดังนี้ X_3 X_4 X_1 X_2 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $F = .000$ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) สูงขึ้นตามลำดับดังนี้ .748, .794, .811, .814 เมื่อพิจารณาค่าคงที่ คำนวณหาค่าสำคัญของตัวแปรต้นที่เป็นตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์เมื่อนำกลุ่มตัวแปรต้นที่ดีที่สุดทั้ง 4 ตัว เข้ามาอยู่ในสมการถดถอย พบว่าสามารถเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรต้น หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ดังนี้ ความไว้วางใจของผู้บริหาร (X_3) บุคลิกภาพของผู้บริหาร (X_4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_1) และความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร (X_2)

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีปัจจัยที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

เน้นความเป็นวิจัย ปฏิบัติจริงมีความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



1. จากข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านบุคลิกภาพมีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลิกภาพของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ผู้บริหารที่กล้าปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ บนความเชื่อมั่นของตนจะทำให้ผู้ตามมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และกล้าปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง ความไว้วางใจผู้ตามของผู้บริหารและให้อิสระผู้ตามในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ตามสามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน และกำกับควบคุมตนเองได้ รวมถึงผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ และหลักการเจรจาที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นสอดคล้องกับ (Sripranam, 2017) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยการสร้างตนเองให้เป็นบุคคลของการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์ความดีงามแก่องค์กร ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น และสร้างแรงบันดาลใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2. จากข้อค้นพบที่ว่าบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรื่องการมีความมุ่งมั่น มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนบทบาทภาวะผู้นำของตนจากแบบเดิมพัฒนาเป็นบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เพื่อการบริหารงานที่เหมาะสมกับปัจจุบัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และเชื่อว่าผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี บทบาทดังกล่าวล้วนเป็นบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้นสอดคล้องกับ (Chanwieng, 2017) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำประกอบด้วย การทำให้บุคคลบุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตสตาร์บุช โดยรวมและรายด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



3. จากข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลำดับแรกได้แก่ ความไว้วางใจของผู้บริหาร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความไว้วางใจของผู้บริหาร ประกอบด้วย การให้อิสระในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม การยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น การสนับสนุนให้บุคคลอื่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับฟังเหตุผลของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจของผู้บริหารย่อมส่งผลให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยอาศัยความไว้วางใจของคนที่ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับเวโรนิกา (Veronica, 2017) วิจัยเรื่องประสิทธิผลของรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนในไนจีเรีย สรุปว่า ผู้นำในทุกสาขาวิชาและทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และจำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำทั่วทั้งองค์กร โรงเรียนที่ไม่ต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระจายความเป็นผู้นำให้ทั่วถึง ยิ่งกระจายมากเท่าไรยิ่งดี วิธีที่ดีที่สุดคือการมุ่งเน้นไปที่ผู้นำ การยกระดับผู้ตามให้เป็นผู้นำและพัฒนาพวกเขาอย่างต่อเนื่อง ความเป็นผู้นำต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับ ไว้วางใจ และส่งเสริมความสามารถของผู้ตาม

4. จากข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลำดับที่สองได้แก่ บุคลิกภาพของผู้บริหาร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ และมีหลักการเจรจาที่ดี การมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง การมีภาวะการณควบคุมนอารมณ์ และมีความอดทนต่อสภาวะแรงกดดันได้ดี การมีความเป็นกันเอง การมีความคิดสร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็น และชวนขยายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ การมีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความรับผิดชอบ รักษาระดับของตนเอง และเป็นที่พึ่งของตนเองได้ บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือและการแสดงออกที่ชัดเจนของผู้บริหารย่อมส่งผลให้ผู้ตามพร้อมที่จะปฏิบัติ ตามนโยบาย และเต็มใจในวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหาร รวมถึงเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานอันเป็นบทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ จอห์น (John, 2016) วิจัยเรื่องการทำความเข้าใจความเป็นผู้นำในโรงเรียน: ผลกระทบของผู้บริหารสถานศึกษาต่อขวัญกำลังใจของครู ประสิทธิภาพในตนเอง ความเครียด และความมุ่งมั่น สรุปว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครูผ่านพฤติกรรมที่หลากหลายประการ อาทิ ความเคารพในวิชาชีพของผู้ตาม การยอมรับในความมุ่งมั่น ความเสียสละ และความสามารถของผู้ตาม การปกป้องบุคลากรของตนจากประสบการณ์ที่สร้างความเสียหาย รวมถึงการสื่อสารที่นำพึงพอใจอันก่อให้เกิดการรับรู้ของบุคลากร

5. จากข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลำดับที่สามได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทั้งนี้



อาจเนื่องจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอันประกอบด้วย การคอยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยากพัฒนาตนเอง การมีข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน การกำหนดเป้าหมายและกำหนดเวลาที่ชัดเจน รวมทั้งบรรลุเป้าหมายได้ การมองการณ์ไกลถึงสิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ไกลออกไป การขับเคลื่อนค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง การวางแผนการปฏิบัติการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ และการปรารถนาจะสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้ วิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้บริหาร ย่อมกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นในผู้บริหาร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้นำมีบทบาทในการพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเองได้ และกลายเป็นผู้นำเหนือผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ (Sripranam, 2017) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 สรุปว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลของการเรียนรู้ มีพฤติกรรมกรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน สร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์ความดีงามแก่องค์กร ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่น

6. จากข้อค้นพบที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ลำดับที่สี่ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารอันประกอบด้วย การมีความกล้าปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ การคิดเชิงบวก การมีแรงบันดาลใจ และมีแรงจูงใจสูง การมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบกับทุกการกระทำที่ตนเองตัดสินใจ การมีแรงบันดาลใจ และมีแรงจูงใจสูง และการมีความหนักแน่น ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหาร กล้าปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ ประกอบกับการคิดเชิงบวกของผู้บริหาร ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทของภาวะผู้นำเหนือผู้นำได้อย่างครบถ้วนในทุกบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับ (Sripranam, 2017) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 สรุปว่า การสร้างความตระหนักต่อสิ่งที่สร้างสรรค์ความดีงามแก่องค์กรคือแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ความเชื่อมั่นในตนเอง ความไว้วางใจ และบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังนั้นควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1.1.1) ด้านความ

เน้นความเป็นวัช ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



ไว้วางใจ ควรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการไว้วางใจ และการกระจายอำนาจให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 1.1.2) ด้านบุคลิกภาพ ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา 1.1.3) ด้านวิสัยทัศน์ ควรมีการจัดทำแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และก้าวสู่การเป็นผู้นำตนเองในที่สุด 1.1.4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ควรมีการจัดหลักสูตรอบรม หรือสร้างแบบประเมินเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและต้องตัดสินใจผู้บริหารจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และสร้างทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรพิจารณานำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความไว้วางใจ และบุคลิกภาพ ไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย และแนวทางที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีความเป็นผู้นำเหนือผู้นำ และนำบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำนี้ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในบริบทของเขตพื้นที่หรือภูมิภาคอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะของโมเดลการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

References

- Chanwieng, B. (2017). *Superleadership of educational institution administrators. in the United Campus Chanthaburi Province Under the Office of Secondary Education Service Area 17.* (Master degree dissertation). Burapha University (In Thai).
- Charoenwongsak, K. (2013). *Super Leadership* (2nd ed.). Bangkok: Success Media (In Thai).



- Eldemire, F. L. (2004). *Super Leadership: The impacts and implications for public education*. Education administration. University of Massachusetts Amherst.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organization*. United states: columbia University.
- Hatch, W. F. (2010). *Asia's Flying Geese: How Regionalization Shapes Japan*. Ithaca: Cornell University Press.
- Jarurot, B. (2006). *Leadership and teamwork* (2nd ed.). Bangkok: Dhurakij Pundit University Printing House (In Thai).
- John, L. (2016). *Understanding the Human Side of School Leadership: Principals' Impact on Teachers' Morale, Self-Efficacy, Stress and Commitment*. UK: London.
- Juito, S. (2008). *Modern Organization* (4th ed.). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University (In Thai).
- Konchalad, K. (1997). *Leadership*. Chonburi: Burapha University (In Thai).
- Kouzes, J. M., & Posner, B. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). *Superleadership: Leading others to lead themselves*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Naipinit, A., Kirksakul, P., & Phromsakha, N. S. (2014). Adjustment under Globalization. *Academic Journal of Songkhla Rajabhat University*, 2014(7), 1 -12 (In Thai).
- Panari, S. (2015). *Paradigm of Temple Management in the Globalization Era in Nakhon Sawan and Phichit Provinces*. (Doctor dissertation) Valaya Alongkorn Rajabhat University under the royal patronage (In Thai).
- Phongsriwat, S. (2005). *Leadership, Theory and Practice : Science and Art for Perfect Leadership* (2nd ed.). Bangkok: Wirat Education (In Thai).
- Prasertsri, R. (2008). *Leadership*. Bangkok: Thirafilm and SITEX (In Thai).
- Royal Academy. (2003). *The Royal Academy Dictionary 2003*. Bangkok: Nanmee Book Publications (In Thai).
- Saratana, W. (2014). *Leadership, current contemporary theories and perspectives*. Bangkok: Thiphayawisut (In Thai).
- Sawetananon, S. (2005). *Superlative Leadership in Leadership*. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat Institute (In Thai).



- Scholte, J. A. (2005). *Globalization: A Critical Introduction*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sripranam, A. (2017). *Superleadership of school administrators. Under the Office of Secondary Education Service Area 25*. (Master degree dissertation) Khon Kaen University (In Thai).
- Srisai, P. (2017). *Superleadership of educational institution administrators. Under the Office of Secondary Education Service Area 17*. Master degree dissertation). Burapha University (In Thai).
- Veronica, O. M. (2017). *Effectiveness of Transformational Leadership Style in Secondary Schools in Nigeria*. Nigeria: Delta State.