

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

เรณูกา สุวรรณรัตน์^{1*}, วิลลภา เกลิมวงศาเวช²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัย
รังสิต

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 300 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รองลงมาคือการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก รองลงมาคือ ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำที่สุดคือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ความพึงพอใจ, ความสัมพันธ์



Relationship between School Administrators' Superleadership and Teachers' Job Satisfaction under the Supervision of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2

Renuka Suwannarat^{1*}, Wallapa Chalermvongsavej²

¹ Graduate Student, Master of Education in Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

² Assistant Professor Dr., Suryadhep Teachers College, Rangsit University

Abstract

This research aimed to investigate school administrators' superleadership, teachers' job satisfaction, and their relationship. The samples were 300 teachers working at large-sized and medium-sized schools under the supervision of Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, obtained through stratified random sampling. The instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

The results revealed that:

1) School administrators' superleadership was high. The highest mean was displayed by the encouragement of self-set goals, followed by the modeling of self-leadership, whereas the lowest mean was displayed by the development of positive thinking.

2) Teachers' job satisfaction was high. The highest mean was displayed by career progression, followed by job descriptions, whereas the lowest mean was displayed by work environments.

3) The relationship between school administrators' superleadership and teachers' job satisfaction was very high. The highest positive correlation was displayed by the development of positive thinking, followed by the modeling of self-leadership, whereas the lowest positive correlation was displayed by the encouragement of self-leadership among personnel and the promotion of self-leadership through team building.

Keywords: Superleadership, Satisfaction, Relationship



ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น การให้ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันจึงขึ้นอยู่กับอำนาจของข้อมูล ข่าวสาร จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Persons) เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ ใฝ่รู้ เพิ่มเติมตลอดเวลาและตลอดชีวิต ความจำเป็นที่ต้องศึกษาเรียนรู้อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีสมรรถนะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะเกิดผลต่อความก้าวหน้าทันสมัย เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคมประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นสถานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข พัฒนางค์ความรู้ให้เท่าทัน ยุคสมัยและพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไป ทั้งเรื่องของแนวโน้มการตลาด สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟนหรือด้านธุรกิจ ไปจนถึงเรื่องของการเมืองและการปกครอง (ปัญญพูน พูนสวัสดิ์, 2560: 1) ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมถึงผู้บริหารจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้จะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่งการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นเรียกว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ และจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (สายใจ ชูฤทธิ์, 2561: 1-4)

Manz & Sims (1991: 18-35) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง การเป็นสุดยอดภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นความสำเร็จขององค์กรโดยการแสดงให้เห็นว่าตัวผู้ตามเองจะนำตัวเองได้อย่างไร (leading other to lead themselves) กล่าวคือ การที่ผู้นำคนหนึ่งจะก้าวเป็นผู้นำเหนือผู้นำได้นั้น ต้องเป็นผู้นำที่สร้างผู้นำใหม่ขึ้นมาให้ได้ โดยการสอนผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้สามารถนำตนเองได้ โดยนำกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคคลที่เป็นผู้นำตนเองมาใช้ในการบริหาร ซึ่งมี 7 ประการ คือ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเอง 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน และ 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปดังคำกล่าวของ

Ralph Nader ทนายความและนักเคลื่อนไหวทางการเมือง ที่เคยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 96 ของ 100 ผู้ทรงอิทธิพลของสหรัฐอเมริกา จากนิตยสาร Atlantic Monthly ที่กล่าวว่าหน้าที่ของการเป็นผู้นำคือการสร้างผู้นำเพิ่มขึ้นไม่ใช่การสร้างผู้ตาม (The function of leadership is to produce more leaders not more followers) (Smith, 2017: 1)

จากการวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยมีเขตการปกครอง 3 อำเภอ คือ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง โดยศึกษาสภาพปัญหาเบื้องต้นและบทสรุปผู้บริหาร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ในบางสาระการเรียนรู้ยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานยังไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในบางเรื่อง ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนบางคนขาดการวางแผนงานที่เป็นระบบ การสื่อสารภายในที่ยังไม่ทั่วถึง ขาดการนิเทศติดตามผลและประเมินผล ขาดการกระจายอำนาจทางการบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และยังขาดการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2562: 1) เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ ส่งเสริมการสร้างฐานความรู้ทางในสังคมเพื่อสามารถพัฒนาคนหรือบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งพันธกิจดังกล่าวล้วนเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของผู้บริหารที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้พร้อมรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำ อาจเป็นคำตอบหนึ่งที่ทำให้สถานศึกษาได้พัฒนาพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ โดยในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเริ่มให้ความสนใจ และศึกษาคุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำมากขึ้น การเสริมสร้างบุคลากรให้มีความสามารถจนสามารถบรรลุตามจุดหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพการบริหารสถานศึกษาในการสร้างคนให้เป็นผู้นำตามแบบอย่างที่ต้องการ (พิชญาภา ยืนยาว, 2560: 2843-2857)

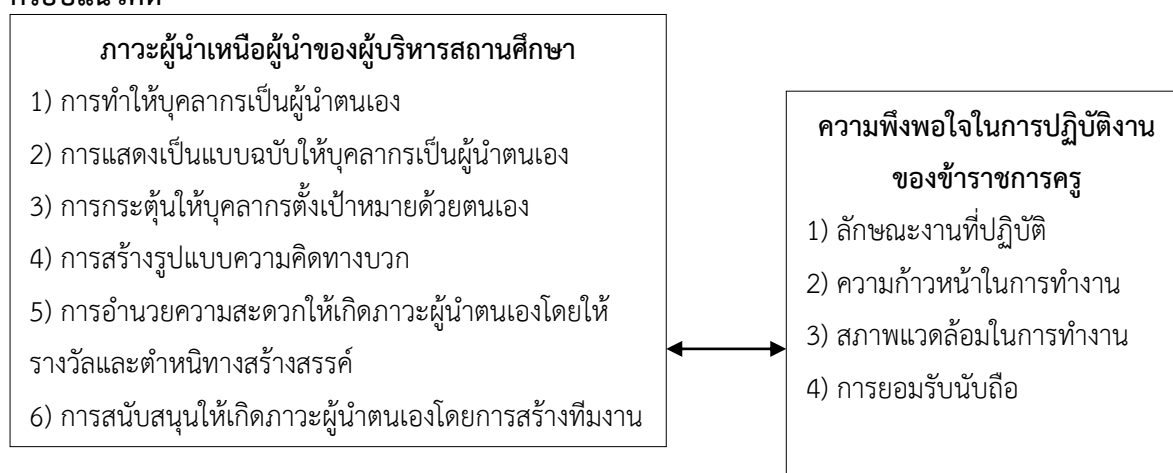
จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับยุคสมัย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและเกิดประโยชน์ต่อระบบการศึกษาในภาพรวมต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 921 คน จาก 18 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973: 727-728) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ ± 5 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนป้องกันการผิดพลาดจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 279 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่คณะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's type)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's type)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อความปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถนำเสนอข้อแนะนำหรือแนวทางพัฒนาอื่น ๆ เพิ่มเติม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 300 ชุด โดยใช้โปรแกรม Google Drive เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยส่ง QR Code หรือ Link ของแบบสอบถาม เข้าไปในอีเมล (Email) ของแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้แยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่มีต่อภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 40-49 คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีวุฒิระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.67 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.33 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมาคือ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.67 อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอบางพลี คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมาคืออำเภอบางเสาธง คิดเป็นร้อยละ 18.00

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รองลงมาคือ การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n=300)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู				
	ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ความก้าวหน้า ในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การยอมรับ นับถือ	โดยรวม
การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง	.69**	.73**	.73**	.66**	.75**
การแสดงเป็นแบบฉบับให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	.77**	.77**	.77**	.73**	.81**
การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	.74**	.76**	.79**	.69**	.79**

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 (ต่อ)

(n=300)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู				
	ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	ความก้าวหน้า ในการทำงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	การยอมรับ นับถือ	โดยรวม
การสร้างรูปแบบความคิด ทางบวก	.76**	.79**	.83**	.76**	.83**
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้ รางวัลและตำหนิต่าง สร้างสรรค์	.72**	.75**	.81**	.72**	.80**
การสนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเองโดยการสร้าง ทีมงาน	.67**	.70**	.75**	.70**	.75**
การอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	.67**	.73**	.78**	.72**	.77**
โดยรวม	.75**	.78**	.82**	.74**	.82**

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



จากตารางที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.82$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงที่สุดคือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ($r=.83$) รองลงมาคือด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($r=.81$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกต่ำที่สุดคือ การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($r=.75$) และการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ($r=.75$) โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านอย่างละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.73$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.73$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.69$) และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.66$)

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.81$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.73$)

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.79$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.79$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.76$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.74$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.74$)

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.83$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.79$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.76$) และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงมาก ($r=.76$)

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและดำเนินทางสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.80$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.81$)

ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.72$) และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.72$)

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.75$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.70$) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.70$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.67$)

7. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r=.78$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($r=.73$) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($r=.72$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($r=.67$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถนำประเด็นที่น่าสนใจมาใช้ในการอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและแนวคิดของผู้คนในสมัยใหม่ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงไม่สามารถบริหารงานได้ด้วยวิธีเดิม ๆ ที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการทั้งหมด แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถให้บุคลากรแสดงความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่ตนเองมีออกมาให้มากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรเหล่านั้นสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้นั้นเรียกว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ชักนำให้ผู้ตามหรือบุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ และจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังทฤษฎีของ Manz & Sims (1991: 18-35) ได้เสนอแนะให้ผู้นำที่ต้องการบริหารจัดการคนในองค์กรให้ร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผู้นำในองค์กรได้ว่า ผู้นำควรใช้พฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารงาน โดยการนำรูปแบบภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองและ

นำองค์การได้ในที่สุด ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องการ คือ ความสำเร็จของงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ แต่ในทำนองเดียวกันปัจจัยแห่งความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนผลักดันและมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเช่นนี้มีความเหมาะสมและท้าทายกับสภาพองค์การสมัยใหม่ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องสร้างการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเข้มแข็ง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเอง ได้นั้นจะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา มามีชัย (2562: 89) ที่ทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สนับสนุน แนะนำส่งเสริมให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตนเองสามารถที่จะเป็นผู้นำตนเองและนำผู้อื่น

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งได้พัฒนาทางด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือโดยผู้บริหารมีความไว้วางใจมอบหมายงาน ตลอดจนควรคัดเลือกครูโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้เป็นตัวแทนหน่วยงานในด้านต่าง ๆ ด้านสภาพการทำงาน โดยผู้บริหารมีการจัดให้บริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการที่ผู้บริหารมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้มีความเหมาะสมกับงาน ตลอดจนต้องส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ดังทฤษฎีของ Locke (1968: 157–189) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความพอใจหรือไม่พอใจเกิดจากงานนั้นมีความเหมาะสมกับตนเอง มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับบุคคลหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา ศรีสร้อย และวิวัฒน์ ตูจามงค์ (2562: 659-665) ที่ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความใส่ใจในความพึงพอใจของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระใน

การเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม และดำเนินนโยบายและการบริหาร มีการจัดระบบงานช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติทางบวกหรือทางลบโดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของตนได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งวิธีการตอบสนองความต้องการคือผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคน มีการหาวิธีจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass & Avolio (1993: 112-121) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กร โดยสามารถเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้นมากกว่าความคาดหวัง ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้ไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น จูงใจให้ผู้ตามสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโรบล ฉะยงกลาง และสมหญิง จันทุไทย (2563: 87-104) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีจะต้องส่งเสริมให้ผู้บุคลากรในองค์กรได้ค้นพบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยผู้นำจะให้อำนาจแก่ผู้ตามทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสามารถขึ้นมานำตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างความภาคภูมิใจและขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนั้นหากต้องการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำในประเด็นข้อเสนอแนะต่อไปนี้เพิ่มมากยิ่งขึ้น



1.1 ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาสืบค้นข้อมูลความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะข้อมูลในรูปแบบออนไลน์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน

1.2 ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเพิ่มช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้วิธีการใหม่ที่ท้าทายเพื่อให้บุคลากรสร้างเป้าหมายของตนเอง เช่น การมีรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจ การเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา เพื่อหาแนวทางวิธีป้องกัน ตลอดจนแต่งตั้งให้มีหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

1.5 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิต่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม โดยการกำหนดหลักเกณฑ์และมีวิธีการให้คะแนนที่สามารถตรวจสอบได้

1.6 ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างทีมงานและมีแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งหัวหน้าทีมในแต่ละงาน รวมถึงมีการประเมินการทำงานเป็นทีมเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในครั้งต่อไป

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากรและดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึง โดยการจัดสำรวจความต้องการหรือปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานที่ และมีการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการสอนของข้าราชการครูเพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำในทฤษฎีอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา มามีชัย. 2562. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชโรบล เฌียงกลาง และสมหญิง จันทุไทย. 2563. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหนอง บุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2”, วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, 7(7), 87-104.
- ปัญญาพน พูนสวัสดิ์. 2563. Digital Education การศึกษาในโลกดิจิทัล กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. จาก อินเทอร์เน็ต. <http://www.digitalagemag.com/digital-education-> (ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2563).
- พิชญาภา ยืนยาว. 2560. “ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา”. วารสาร Veridian E-Journal. 11 (เดือน มกราคม – เมษายน 2560) หน้า 2843-2857.
- ลัดดา ศรีสร้อย, วิวัฒน์ ตูจันทน์. 2562. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จังหวัดสกลนคร. การประชุมวิชาการ ระดับชาติ วิทยาลัยนครรราชสีมา ครั้งที่ 6 ประจำปี พ.ศ. 2562 “สังคมผู้สูงวัย: โอกาสและความท้าทายของอุดมศึกษา”. 659-665.
- สายใจ ชูฤทธิ์. 2561. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2562. บทสรุปผู้บริหาร. สมุทรปราการ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.
- Bass, B. M. & Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Locke, E.A. 1968. “Toward a theory of task motivation and incentives”, *Organizational Behavior & Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Manz, C., & Sims, H. 1991. “Super Leadership: Beyond the Myth of Heroic Leadership”, *Organizational Dynamics*, 19, p. 18-35.
- Smith, T.M. 2020. The function of leadership. [On line]. <https://medium.com/@Toddah/the-function-of-leadership-is-to-produce-more-leaders-not-more-followers-ralph-nader-66397fd140b7>, (October 13, 2020).
- Yamane, T. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publications.

