



ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร*

SELF – LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK



ทิพย์วรินทร์ จงประดิษฐ์นนท์, สุภาวดี ลาภเจริญ

Thipwarintorn Chongpraditnunt, Supawadee Lapcharoen

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamheng University

Corresponding Author E-mail: Thipwarintorn.c@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร 2. เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม อยู่ในระดับสูงที่สุด ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อทักษะภาวะผู้นำตนเองแตกต่างกันด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตนเอง; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร



Abstract

Objectives of this research were: 1. To study self – leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok, and 2. To compare self – leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok classified by educational level, work experience and size of schools. The research methodology was survey research. The research framework was self-leadership theory. The samples in this research consisted of one hundred sixty-nine administrators in 2022 academic year. The instrument was self – leadership of school administrators’ questionnaire with reliability value at 0.92. The statistics used to analyze data were mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe&’s method.

The results were found that self – leadership of school administrators under Secondary Educational Service Area Office Bangkok was at high level in all aspects. Behavior-focused self – leadership development was at the highest level. The school administrators had different education level, work experience and size of schools were different in self – leadership with statistically significant value. The research showed that the school administrators with different environmental factors were affected by self-leadership skills differently as well.

Keywords: Self-Leadership; School Administrators; Secondary Educational Service Area Office Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้าน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้นซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่เทคโนโลยีจะเข้ามาอยู่ในทุกส่วนของสังคมโลก และในส่วนของการศึกษา นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2565) มาจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้ให้นโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบ 4.0 อันได้แก่นโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 โดยหนึ่งในนโยบายกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คือการ 1. ปลดล็อก ปรับเปลี่ยน และเปิดกว้าง ปฏิรูปองค์การด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเอกภาพ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการบริหารงานและการจัดการศึกษา 2. การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 3. นโยบายการศึกษายกกำลังสอง (Thailand Education Eco-System: TE2S)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ และมีภาวะผู้นำ ถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องนำสถานศึกษาให้ปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ต่าง ๆ ในการนำพาบุคคลในองค์กรทั้งการประสานงาน การให้แรงจูงใจ การมีอิทธิพลในฐานะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำจะมีบทบาท การปฏิสัมพันธ์ พฤติกรรม บุคลิก การตัดสินใจ การสื่อสาร ทั้งหมดนี้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นความเป็นผู้นำ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรจะเริ่มจากภาวะผู้นำตนเอง การที่มีทักษะความสามารถนำตนเองซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ภาวะผู้นำตนเองนั้นเป็นส่วนขยายของการบริหารจัดการตนเอง (Hauschildt & Konradt, 2012) ได้แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำตนเองส่งผลดีต่องานส่วนบุคคลและสมาชิกในทีมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและการประสบความสำเร็จในอาชีพระยะยาว การควบคุมตนเองของแต่ละบุคคล การกระทำของตนเองจะเป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอทั้งแก่ตนเองและองค์กร

ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) คือกระบวนการคิดที่มีอิทธิพลในตัวเองการกำหนดแรงจูงใจจากภายในเป็นสิ่งสำคัญต่อการประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการ การตั้งเป้าหมายในตนเอง การควบคุมตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Furtner et al., 2012) ทฤษฎีภาวะผู้นำตนเองเป็นความสำเร็จของประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การสังเกต การชี้แนะและการลงโทษ 2. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการให้รางวัลโดย 3. การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การพูดกับตนเอง การประเมินความเชื่อ การตั้งสมมติฐาน และการฝึกฝนที่เกิดขึ้นในจิตใจ (Manz & Neck, 2004) ความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองเป็นการใช้อำนาจ อิทธิพลกำหนดแนวทาง การจูงใจจากภายในตัวเอง และระดับของกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำตนเองในการเชื่อมโยงเชิงประจักษ์กับการทำให้บรรลุผลสำเร็จของกลุ่มและกระบวนการภายในองค์กร (Hauschildt et al., 2009; Neck & Houghton, 2006; Stewart et al., 2011) พบประโยชน์จากการมีภาวะผู้นำตนเอง ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Ghosh, 2015) 2. สามารถใช้ภาวะผู้นำตนเองเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำโดยรวม ความสามารถผสมผสานความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ (Furtner et al., 2013) 3. ภาวะผู้นำตนเองยังสามารถเสริมพลังทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (Furtner et al., 2011) 4. ภาวะผู้นำตนเองเป็นกระบวนการพัฒนาความฉลาดทางสังคม ความตระหนักรู้ และการควบคุมสภาวะทางอารมณ์ของบุคคล มีความรับผิดชอบต่อความคิด และพฤติกรรมของตนเอง เนื่องจากภาวะผู้นำตนเอง



เน้นย้ำการเลือกความคิด และพฤติกรรม อารมณ์ของตนเองซึ่งสามารถจัดการได้ภายในตัวบุคคล (Furtner et al., 2011) 5. ภาวะผู้นำตนเองเป็นปัจจัยหลักในความสำเร็จในอาชีพ โดยเฉพาะ ผู้นำ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการ (Goldsby et al., 2021)

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำตนเองเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่สำคัญของผู้บริหารอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารการศึกษา 4.0 ซึ่งเป็นการบริหารให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ในหลากหลายด้านทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำตนเองที่ดีเพื่อจะมีแรงกระตุ้นจากภายในของตนเองในการศึกษา เรียนรู้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ทันยุคทันสมัย การสังเกตพฤติกรรมตนเอง การสามารถชี้แนะตนเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้ ก่อนที่จะไปชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังจำเป็นต้องมีความสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้ตนเอง ให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังคำที่ว่า คน สำราญ งานสำเร็จ (พระเมธีวชิโรดม (วุฒิชัย วชิรเมธี), 2550) และท้ายที่สุดภาวะผู้นำตนเองในด้านความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคสมัยนี้ ความสามารถมีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของตนเอง ส่งผลให้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำตนเองจะสามารถนำพาสถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ไปได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดการพัฒนาครู และผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่พึงประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 428 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 91 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 337 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2565 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 97 โรงเรียน ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 47 โรงเรียน แบ่งเป็น สถานศึกษา

ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 17 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 15 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 15 โรงเรียน และสถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 50 โรงเรียน แบ่งเป็น สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 37 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 9 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน โดยไม่ได้เก็บข้อมูลของสถานศึกษาขนาดเล็กเนื่องจากในปีการศึกษา 2565 สถานศึกษาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่มีสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัด เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ได้พัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำตนเองฉบับปรับปรุง The Revised Self-Leadership Questionnaire (RSLQ) (Houghton & Neck, 2002) และผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามเพิ่มเติมโดยแบ่งเป็น 3 ด้านจำนวน 40 โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruency)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ โดยการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 428 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดเกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (Best, 1970)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ



ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé, 1953) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผลสำรวจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม, การพัฒนาตนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ และการพัฒนาด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ที่จะส่งผลกระทบต่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตนเองในอนาคต ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะภาวะผู้นำตนเอง		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม	4.20	0.21	มาก
2. การพัฒนาตนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ	4.18	0.41	มาก
3. การพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.13	0.27	มาก
รวม	4.17	0.24	มาก

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองด้านการกำหนดพฤติกรรม สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองโดยภาพรวม และด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาโท		สูงกว่าปริญญาโท			
	(n=150)		(n=19)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม	4.19	0.21	4.34	0.22	2.861*	0.005
2. การพัฒนาตนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ	4.17	0.41	4.22	0.42	0.415	0.679
3. การพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.12	0.28	4.25	0.21	1.968	0.051
รวม	4.16	0.24	4.27	0.19	1.857	0.065

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองด้านการกำหนดพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย 4.33) สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.18) ส่วนระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองโดยภาพรวมและด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบรายค่าภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า			ระหว่าง	มากกว่า
	5 ปี			5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.33	4.22	4.18	
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.33			*	
2. ระหว่าง 5-10 ปี	4.22				
3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.18				

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดมีสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองแตกต่างกันในภาพรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลาง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดกลาง (n=22)	ขนาดใหญ่ (n=63)	ขนาดใหญ่พิเศษ (n=84)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. การพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม	4.21	4.28	4.15	6.845*	0.001
2. การพัฒนาตนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ	4.13	4.41	4.01	20.405*	0.000
3. การพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.08	4.27	4.04	14.298*	0.000
รวม	4.14	4.32	4.07	25.798*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านเรียงลำดับมากไปน้อยจาก ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม ด้านการพัฒนาตนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ และด้านการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากการพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรมเป็นด้านที่มีความเป็นรูปธรรม และสามารถควบคุมได้ด้วยตนเองในการสร้างด้วยการเพิ่มความตระหนักรู้ การชี้แนะตนเองได้สูงมากกว่าด้านการพัฒนาตนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ ที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ สิ่งจูงใจจากรางวัลโดยธรรมชาตินี้จะถูกสร้างขึ้นเองด้วยตัวของงานหรือกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ส่วนการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่พัฒนาสู่ภาวะผู้นำตนเองด้วยการสร้างรูปแบบความคิดในอุดมคติ ซึ่งเป็นส่วนที่เสริมสร้างได้ยากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings ของ Goldsby et al. (2021) ที่พบว่างานวิจัยในช่วงแรก การสร้างภาวะผู้นำในตนเองในระยะแรกจะต้องอาศัยแรงจูงใจ และการกำหนดพฤติกรรมในตนเองเป็นพื้นฐาน แต่การที่จะสร้างภาวะผู้นำตนเองในช่วงสองทศวรรษหลังมานี้มีความมุ่งเน้นในการวิจัยเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่พัฒนาสู่ภาวะผู้นำตนเองด้วยการสร้างรูปแบบความคิดในอุดมคติ และยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองด้านการพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท สะท้อนให้เห็นว่า การศึกษาที่สูงขึ้นช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดการกับพฤติกรรมของตนเอง การสร้างและเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย Academic Leadership Commences By Self-Leadership ของ Hamdoun (2021) ที่พบว่าระดับของการศึกษามีผลต่อความเข้าใจถึงภาวะผู้นำตนเองมาก

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองด้านการพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป สะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นไม่ทำให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า

5 ปี เป็นผู้บริหารใหม่จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากกว่าผู้บริหารเก่า เพราะเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย A Comparison Of Self-Ratings And Rater Ratings Of The Big Five Personality Traits ของ Ng & Feldman (2013) ที่พบว่า การเป็นผู้นำที่หลากหลายตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ การค้นพบนี้บ่งชี้ว่าผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม โดยเน้นการให้คำปรึกษา การตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์ และการให้ความสำคัญกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว ในทางกลับกัน บุคคลที่อายุน้อยกว่าแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันมากขึ้น การให้คุณค่ากับข้อมูลจากสมาชิกในทีม และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

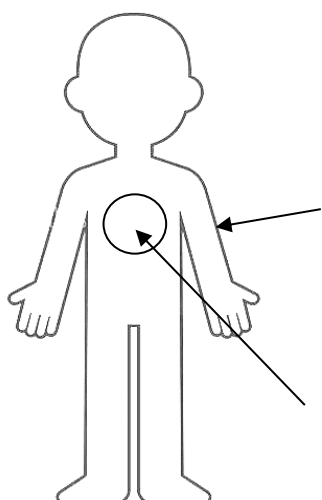
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาขนาดต่างกันมีระดับทักษะภาวะผู้นำตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทักษะภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ สะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการบริหารงาน และภารกิจเหมือนหรือเทียบเท่ากับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ แต่มีความแตกต่างทางด้านทรัพยากร และในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษโดยทั่วไปแล้วจะมีโครงการบริหารที่ดีอยู่แล้ว ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการบริหารงาน และภารกิจที่มีความซับซ้อนมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำตนเองสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่จึงมีความท้าทายในการบริหารงานโดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำตนเองมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย The Influence Of Organizational Size On Leadership And Innovation ของ Marques (2010) ที่พบว่าขนาดขององค์กรมีอิทธิพลต่อแนวทางความเป็นผู้นำและผลกระทบต่อ การส่งเสริมนวัตกรรม องค์กรขนาดใหญ่ที่มีทรัพยากรและแผนกเฉพาะทางมากกว่าหรือองค์กรขนาดเล็กที่มีแนวทางความเป็นผู้นำและนวัตกรรมที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวแตกต่าง

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ คือ ทักษะภาวะผู้นำในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ทักษะย่อย ได้แก่ 1. ทักษะการพัฒนาตนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรมอันได้แก่ ปัจจัยในการควบคุมพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถควบคุมได้ด้วยการตั้งกฎ เป้าหมาย ที่เป็นปัจจัยภายในที่สามารถควบคุมได้ด้วยตนเอง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายตนเอง Self-Goal Setting การสังเกตตนเอง



Self-Observation การกำหนดรางวัลผลความสำเร็จส่วนตน Self-Reward การชื่นชมตนเอง
Self-Cueing การลงโทษตนเอง Self-Punishment 2. ทักษะการพัฒนาดนเองด้วยการให้รางวัล
โดยธรรมชาติ อันได้แก่ ปัจจัยในการมองหาแรงบัลดาลใจ การมองในมุมมองอื่น ๆ ในขณะเกิด
กิจกรรมนั้น ที่อาจนอกเหนือการควบคุมในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ที่เป็นปัจจัยภายนอก
ที่ไม่สามารถควบคุมได้ด้วยตนเอง และ 3. ทักษะการพัฒนาดนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิง
สร้างสรรค์ อันได้แก่ ปัจจัยการปรับทัศนคติ มุมมองในการทำงาน หรือกิจกรรมใด ๆ ด้วยภาวะ
ผู้นำตนเอง ที่เป็นปัจจัยภายใน แต่ไม่ได้ถูกควบคุมด้วยกฎเกณฑ์ หรือสิ่งดึงดูดใจ แต่เป็นการ
ปรับทัศนคติที่มีต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การพูดกับตนเอง Self-Talk การประเมิน
ความเชื่อ และการตั้งสมมติฐาน Evaluating Beliefs Assumptions การฝึกฝนที่เกิดขึ้นในจิตใจ
Mental Practice



ทักษะการพัฒนาดนเองด้วยการให้รางวัลโดยธรรมชาติ

- ปัจจัยภายนอก ที่นอกเหนือการควบคุม
- สามารถจับต้องได้ หรือ มีความเป็นรูปธรรม

ทักษะการพัฒนาดนเองด้วยการกำหนดพฤติกรรม

- ปัจจัยภายใน ที่อยู่ในการควบคุม
- สามารถจับต้องได้ หรือ มีความเป็นรูปธรรม

ทักษะการพัฒนาดนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์

- ปัจจัยภายใน ที่ไม่สามารถควบคุมได้
- มีความเป็นนามธรรม ขึ้นอยู่กับทัศนคติ

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรส่งเสริมหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำตนเองที่มีแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจนจะเห็น
ได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปัจจัยแตกต่างกัน ตามประสบการณ์ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาและ
ขนาดของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะภาวะผู้นำตนเองแตกต่างกันเช่นกัน
ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างไม่เต็มที่ ควรมีการแลกเปลี่ยนดูงาน และ

ประเมินผลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องสำรวจภาวะผู้นำตนเอง อยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางเป้าหมายการเป็นผู้นำสถานศึกษาให้มีการพัฒนา หรือบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ด้วยการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระเมธีวชิโรดม (วุฒิชัย วชิรเมธี). (2550). *คนสำราญ งานสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- Best, J. W. (1970). *Research in Education* (2nd ed.). New Jersey: United States Prentice-Hall.
- Furtner, M. et al. (2011). Leading oneself: The relationship between self-leadership and personality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(5), 677-686.
- _____. (2012). Learn to influence yourself: Full range self-leadership training. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 294-304.
- _____. (2013). The role of trait and state self-leadership in innovation: A longitudinal study. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 94-104.
- Ghosh, S. (2015). Exploring the relationship between self-leadership and employee creativity: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 1(3), 30-38.
- Goldsby, M. G. et al. (2021). Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(1), 32-57.



- Hamdoun, A. (2021). *Academic leadership commences by self-leadership*. Retrieved March 20, 2023, from <https://shorturl.asia/uaPUo>
- Hauschildt, K. & Konradt U. (2012). The effect of self-leadership on work role performance in teams. *Leadership*, 8(2), 145-168.
- Hauschildt, K. et al. (2009). Self-leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 374-388.
- Houghton, J. D. & Neck C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (2nd ed.). UK: Pearson Education.
- Marques, J. (2010). The influence of organizational size on leadership and innovation. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 26(3), 1-8.
- Neck, C. P. & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Neck, C. P. et al. (2019). *Self-Leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence* (2nd ed.). Los Angeles: sage publications.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2013). A comparison of self-ratings and rater ratings of the Big Five personality traits. *Personnel Psychology*, 66(1), 173-203.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Journal of Educational Measurement*, 13(4), 307-317.
- Scheffé, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, 40(1/2), 87-104.
- Stewart, G. L. et al. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185-222.

