

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
**The Needs Assessment for Self Leadership Development of School
Administrators under the Office of Sakon Nakhon
Primary Educational Service Area 3**

จิราพร ทาระกะจัด,
วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ วันเพ็ญ นันทะศรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
**Jiraporn Tharakajad,
Waro Phengsawat and Wanphen Nanthasri**
Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Krumui.2534@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Modified Priority Needs Index ($PN_{modified}$) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.26) ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.44) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.093 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการ

* วันที่รับบทความ : 28 มิถุนายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 18 กรกฎาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 19 กรกฎาคม 2566

สร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตนเอง; การพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง; ความต้องการจำเป็น

Abstracts

Research on “The Needs Assessment for Self Leadership Development of School Administrators under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3”, the objectives were 1) to study the components of self leadership of school administrators Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3 2) to study the present and the ideal condition of self-leadership of school administrators. 3) to assess the need for self leadership development of school administrators. and 4) to study guidelines for developing self-leadership of school administrators.. The sample group used in this study consisted of school administrators and teachers under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, academic year 2023, totaling 322 people. The research instrument was a questionnaire., The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) and confirmatory component analysis. under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, self-leadership has 4 components as follows: 1) self awareness 2) self management 3) motivation and 4) creative thinking. The ideal condition was highest level ($\bar{x} = 4.84$, S.D. = 0.26), while the reality was high level ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.44), The need for developing self-leadership of school administrators was 0.093, and the need for motivation was first ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$), followed by self-management ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$)

Keywords: Self Leadership; Self Leadership Development; Needs Assessment

บทนำ

ภาวะผู้นำตนเองได้มีการศึกษาในต่างประเทศมากกว่า 30 ปี แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของภาวะผู้นำตนเองกับผลลัพธ์ทางบวกที่หลากหลายของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การเป็นผู้นำตนเอง เป็นแนวคิดของการจัดการตนเองที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตนเอง โดยมีรากฐานมาจากการวิจัยและทฤษฎีจากสาขาจิตวิทยา รวมทั้งทฤษฎีการควบคุมตนเอง ทฤษฎีปัญญาสังคม ทฤษฎีการจัดการตนเอง ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และจิตวิทยาเชิงบวก Neck et al., (2020 : 43-48) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อตนเอง เพื่อกำหนดทิศทางของตนเองและการจูงใจตนเองเพื่อปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นภาวะผู้นำตนเองที่มีประสิทธิภาพจะกระตุ้นให้บุคคลได้ค้นพบความเป็นอัตลักษณ์ส่วนบุคคล และวิธีการที่จะส่งเสริมสนับสนุนกลุ่ม องค์กร รวมทั้งความมีประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรสำหรับศตวรรษที่ 21 (Manz, Neck, 2003, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557 : 106)

ดังนั้น ภาวะผู้นำตนเองจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน มีองค์ประกอบจากการเริ่มต้นกระทำการต่างๆ ด้วยตนเอง มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน และมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว โดยภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น (จิตาวัลย์ อุ๋นกอง, 2560 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant, Kazan (2012 : 11) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจและการมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นแม้มีอุปสรรค พฤติกรรมที่เป็นลักษณะภาวะผู้นำตนเองเริ่มจากการตระหนักรู้ในตนเอง การกำหนดค่าเป้าหมาย การคิดบวก การสื่อสารรวมถึงความสามารถในการรับและแสดงความคิดเห็น ภาวะผู้นำตนเองจึงมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร

ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาในภาพรวมที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับปรุงตนเอง ทันต่อการทำงานรูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต มีความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีม ทำให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ตลอดจนเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำตนเองแล้วจะเป็นพลังสำคัญร่วมกับผู้ร่วมงานในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (จิตาวัลย์ อุ๋นกอง, 2560 : 1)

การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองมีหลายวิธี ได้แก่ การทำความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ และการมีผู้ให้คำปรึกษา (Dubrin, 1998 : 330-356) ซึ่งการมีภาวะผู้นำตนเองต้องเริ่มจากตนเอง รู้จักและปรับตนเองให้เป็นผู้ที่มีแนวคิดวิสัยทัศน์กว้างไกลต่างจากผู้อื่น มีความคิดก้าวไกลทันโลกทันเหตุการณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองไม่ใช่เป็นเรื่องไกลตัวหรือเริ่มทำเมื่อเป็นผู้บริหารแล้ว แต่ควรเรียนรู้และควรได้รับการพัฒนาตั้งแต่เนิ่น ๆ เนื่องจากศักยภาพภาวะผู้นำไม่สามารถทำได้หรือเรียนรู้ได้ในวันเดียวแต่ต้องอาศัยการพัฒนา ฝึกฝน ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การตั้งเป้าหมาย การมีความอดทนอดกลั้นจะเป็นจุดเริ่มต้นการเรียนรู้ในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง (จิตาวัลย์ อุ๋นกอง, 2560 : 11-12)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีลำดับขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการดำเนินการวิจัยเอกสาร เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ตามแนวคิดงานวิจัยของนักวิจัยและนักวิชาการ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551 : 191) จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครู จำนวน 228 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

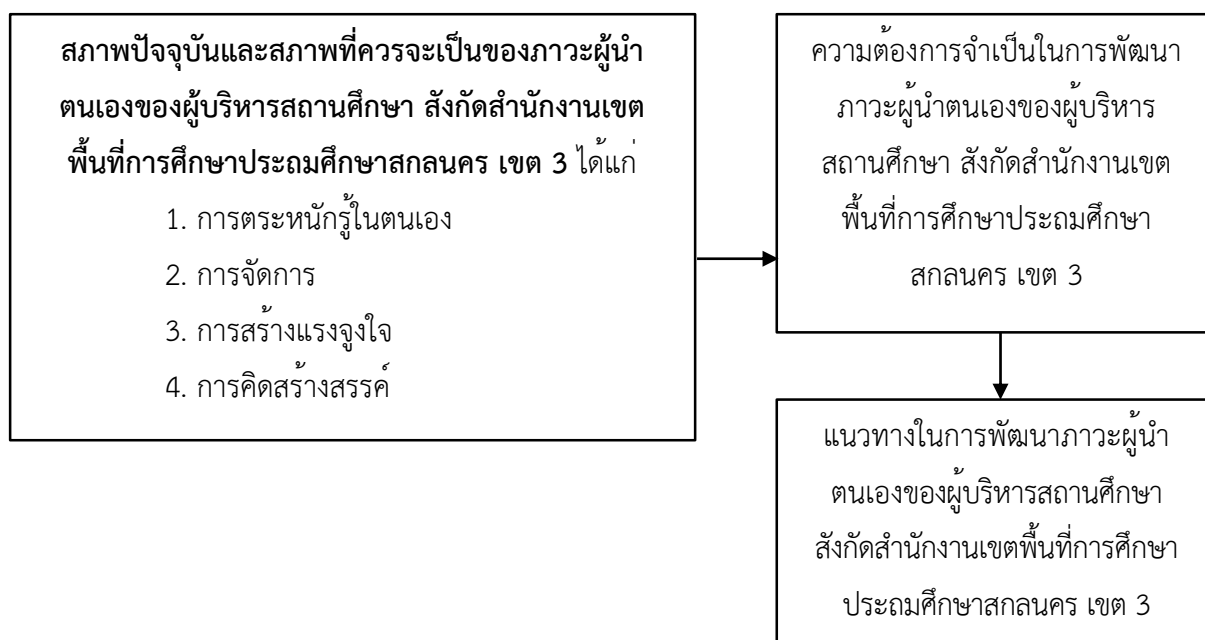
- 1) ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองโดยได้เข้าพบปะและชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม
- 4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
- 3) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่า $PNI_{modified}$ และเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด แล้วเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมรายด้าน
- 4) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของ อภินันท์ ขำศิริและคณะ (2559 : 149), การุณย์ ประทุม (2560 : 152), ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2560 : 4-6), คมกริช นันทะโรจพงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561 : 18), ชิสา มีศีล (2562 : 5), Geisler (2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557 : 101), Bryant, Kazan (2012 : 5), Lauber (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557 : 102), Neck, Manz, Houghton (2016 : 34), Liu Jinyan (2021 : 85) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

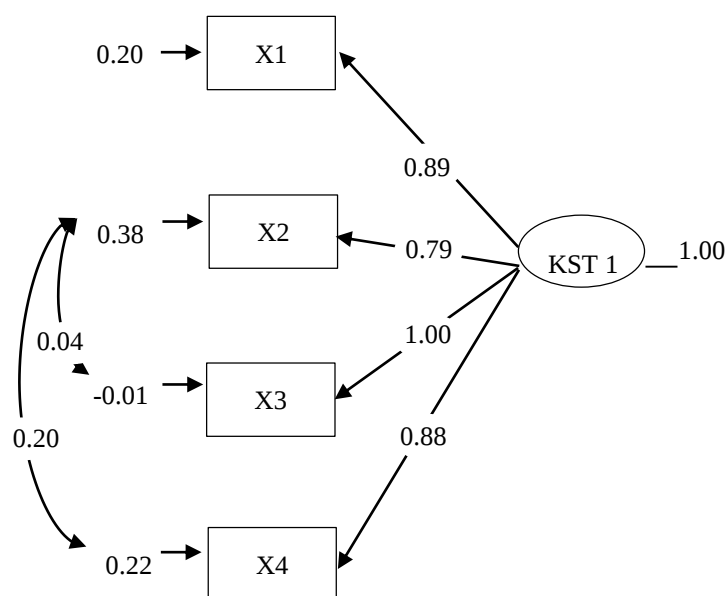
1. องค์ประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE			
X1	0.89	0.04	20.38**	0.80	-0.08
X2	0.79	0.05	16.29**	0.62	-0.23
X3	1.00	0.04	25.09**	1.01	1.15
X4	0.88	0.04	19.94**	0.78	0.13

$\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMSEA = 0.00$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.00$

แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

จากตารางที่ 1 และแผนภาพที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.00, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMSEA) เท่ากับ 0.00 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.79-1.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การสร้างแรงจูงใจ รองลงมา ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การคิดสร้างสรรค์ และการจัดการตนเอง ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.การตระหนักรู้ในตนเอง	4.45	0.45	มาก	4.84	0.27	มากที่สุด
1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.44	0.49	มาก	4.81	0.31	มากที่สุด
2 การประเมินตนเอง	4.43	0.50	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด
3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.48	0.46	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด
2. การจัดการตนเอง	4.40	0.46	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด
1 การตั้งเป้าหมาย	4.41	0.49	มาก	4.85	0.29	มากที่สุด
2 การสังเกตตนเอง	4.39	0.52	มาก	4.83	0.33	มากที่สุด
3 การบริหารเวลา	4.40	0.51	มาก	4.79	0.36	มากที่สุด
4 การบริหารเวลา	4.41	0.53	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด
3. การสร้างแรงจูงใจ	4.38	0.50	มาก	4.83	0.30	มากที่สุด
1 แรงจูงใจภายใน	4.39	0.54	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
2 แรงจูงใจภายนอก	4.37	0.51	มาก	4.83	0.32	มากที่สุด
4. การคิดสร้างสรรค์	4.48	0.51	มาก	4.85	0.31	มากที่สุด

1 การพูดกับตนเอง	4.48	0.55	มาก	4.82	0.35	มากที่สุด
2 ภาพจินตนาการในใจ	4.49	0.54	มาก	4.86	0.33	มากที่สุด
3 ความเชื่อ	4.46	0.54	มาก	4.87	0.29	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.44	มาก	4.84	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง และการสร้างแรงจูงใจและผล การศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคิดสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการตนเอง และการสร้างแรงจูงใจ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับความสำคัญ	ควรนำไปพัฒนา
1.การตระหนักรู้ในตนเอง	4.84	4.45	0.087	3	-
1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง	4.81	4.44	0.085	2	-
1.2 การประเมินตนเอง	4.84	4.43	0.092	1	-
1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.86	4.48	0.084	3	-
2. การจัดการตนเอง	4.83	4.40	0.097	2	ควรพัฒนา
2.1 การตั้งเป้าหมาย	4.85	4.41	0.099	3	ควรพัฒนา
2.2 การสังเกตตนเอง	4.83	4.39	0.100	2	ควรพัฒนา
2.3 การให้รางวัลตนเอง	4.79	4.40	0.088	4	-
2.4 การบริหารเวลา	4.85	4.41	0.102	1	ควรพัฒนา

3. การสร้างแรงจูงใจ	4.83	4.38	0.104	1	ควรพัฒนา
3.1 แรงจูงใจภายใน	4.83	4.39	0.100	2	-
3.2 แรงจูงใจภายนอก	4.83	4.37	0.107	1	ควรพัฒนา
4. การคิดสร้างสรรค์	4.85	4.48	0.083	4	-
4.1 การพูดกับตนเอง	4.82	4.48	0.077	3	-
4.2 ภาพจินตนาการในใจ	4.86	4.49	0.080	2	-
4.3 ความเชื่อ	4.87	4.46	0.093	1	-
ภาพรวม	4.84	4.43	0.093		

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.104$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{modified} = 0.097$) เพราะฉะนั้นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{modified} = 0.104$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา คือ ด้านแรงจูงใจภายนอก ($PNI_{modified} = 0.107$) และ 2) ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{modified} = 0.097$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ($PNI_{modified} = 0.102$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสังเกตตนเอง ($PNI_{modified} = 0.100$) และด้านการตั้งเป้าหมาย ($PNI_{modified} = 0.099$) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถแยกสรุปประเด็นได้ ดังนี้

4.1 การสร้างแรงจูงใจภายนอก

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองในเรื่องสร้างแรงจูงใจภายนอก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายและมองถึงจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่จะได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้รางวัลตนเอง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้เรื่องการมีบุคลิกภาพที่ดี 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างกลยุทธ์ในการลงโทษตนเอง เพื่อจัดการพฤติกรรมด้านลบ 6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสร้างแรงจูงใจภายนอก 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับตนเองและเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาสถานศึกษา 8) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และ 9) ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนสู่ความสำเร็จและการให้รางวัลตนเอง พร้อมทั้งยังต้องพัฒนาด้านตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4.2. การบริหารเวลา

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการบริหารเวลา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะทำโดยอาศัยตารางเวลาที่ตนเองจัดทำขึ้น 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองให้สูงขึ้นจากการบริหารเวลา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการทำงานจากการบริหารเวลา เพื่อจัดการกับงานที่ยากและงานที่ง่าย ได้อย่างเหมาะสม 6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการบริหารเวลา 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานโดยผ่านกระบวนการต่างๆ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารเวลาที่รู้จักรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามความสำคัญ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสমุดจดบันทึกงาน และจัดทำตารางปฏิบัติงานพร้อมระบุเวลา เพื่อบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม

4.3. การสังเกตตนเอง

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการสังเกตตนเอง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึกของตนเอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจดบันทึกพฤติกรรมของตนเอง แล้วนำรายละเอียดเหล่านั้นมาทำการตรวจสอบ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ตนเอง หาข้อบกพร่อง จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลของตนเองที่ได้จากการสังเกต จดบันทึกและวิเคราะห์ มาใช้ในวางแผนการจัดการแก้ไขปรับปรุงตนเอง 6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการสังเกตตนเอง 7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการสังเกตตนเองโดยกระบวนการของการฝึกฝนตนเอง และการสังเกตตน และ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจที่จะยอมรับและรับฟังคำแนะนำจากจากบุคคลรอบข้าง เพื่อพัฒนาดตนเอง

4.4 การตั้งเป้าหมาย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการตั้งเป้าหมาย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการตรวจสอบตนเองก่อนที่จะตั้งเป้าหมาย ถึงสิ่งสำคัญและสิ่งที่ต้องการทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อหาเป้าหมายของตนเอง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของตนเอง ทั้งเป้าหมายระยะยาวและเป้าหมายระยะสั้นให้สอดคล้องกัน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้นิยามของเป้าหมายตนเองให้ชัดเจน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการตั้งเป้าหมายที่คลุมเครือ ให้ระบุให้ชัดเจน เพื่อจะได้เห็นภาพของเป้าหมายได้ชัดเจน และเดินไปถึงปลายทางนั้นได้ง่าย 6) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการ

พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในด้านการตั้งเป้าหมาย 7) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกตั้งเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยจำเป็นต้องผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อที่จะได้ทราบว่าเป้าหมายเหล่านั้นเหมาะสมและเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบทหรือไม่ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกกำหนดเป้าหมายของตนเองและองค์กร มีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจน และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ การกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและวางแผน เพื่อให้เดินไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษารองคประกอบภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นด้านที่ต้องเกิดจากปัจจัยภายในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องนำตนเองและสร้างแรงขับให้เกิดขึ้นในตัวตนของตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการตนเองและสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องผลการวิจัยของ ชิสา มีศีล (2562 : 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง และ 4) การนึกคิดอย่างสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561 : 18) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีความตระหนักในตนเอง 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) การบริหารจัดการตนเอง และ 4) การมีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเองอยู่แล้ว

และยังเห็นถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถในการจัดการตนเอง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งอาจได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ธิดาวลัย อุ่นกอง (2560 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยมีองค์ประกอบจากการเริ่มต้นกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารและก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม เพื่อรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาในภาพรวมที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับปรุงตนเอง ท้นต่อการทำนารูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต มีความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีม ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ตลอดจนเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำตนเองจึงเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

2.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการตนเอง และด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังการมีภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะว่า ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนตนเองและองค์กร เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant, Kazan (2012 : 11) กล่าวไว้ในหนังสือ *Self-Leadership* ว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Neck et al., (2017 : 7) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ *Self-leadership: the definitive guide to personal excellence* ว่า ภาวะผู้นำตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานและชีวิต เป็นเครื่องมือเพื่อนำตนเองสู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล โดยอาศัยกระบวนการที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ด้านพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง กลยุทธ์เหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยจัดการกับสิ่งที่เราต้องทำและยอมรับ ดังนั้นจึงมุ่งเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายในและกระบวนการทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.097$) เพราะฉะนั้นจึงเป็นด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนา

3.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นคุณลักษณะมีความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเอง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับ ชีสา มีศีล (2562 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในตนเอง เป็นการมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองทั้งภายนอกและภายใน รู้วิธีการให้รางวัลตนเอง การมุ่งเน้นไปที่ความสุขในการทำงาน การสร้างรูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตน รู้จุดมุ่งหมาย คุณค่า และความสำคัญของงานที่ตนทำ ประกอบกับ จิตาวลย์ อุ่นกอง (2560 : 12) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านการจูงใจ เป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลที่จะหนุนเสริมการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยการค้นหารูปแบบ การชี้แนะ การกระตุ้นและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3.2 ด้านการจัดการตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การจัดการตนเองมีความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยอาศัยทักษะต่างๆ ในการบริหารจัดการตนเอง ทั้งด้านอารมณ์ ความคิดและพฤติกรรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant, Kazan (2012 : 14) กล่าวไว้ในหนังสือ Self-Leadership ว่า การจัดการตนเอง เป็นความสามารถในการจัดการเวลาและประสิทธิภาพของบุคคล รวมถึงความสามารถต่างๆ โดยใช้กระบวนการตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การมุ่งเน้นวางแผน การตั้งเวลา การติดตาม การประเมินตนเอง และการพัฒนาตนเอง ประกอบกับ ชีสา มีศีล (2562 : 35) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการตนเอง เป็นการกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน การสังเกตบันทึก พฤติกรรมตนเอง การประเมินตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง การวางแผนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง การสร้างเครื่องมือเพื่อกำหนดตนเองให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย และกำจัดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การจัดการตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจ และ 4) การคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการจัดการตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลผลการวิจัย ควรศึกษาและพัฒนา โดยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ได้รูปแบบฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำตนเองมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ในภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลในระดับนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- การุณย์ ประทุม. (2560). ภาวะผู้นำตนเองและควมมีจิตสำนึกของกลุ่ม: การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกและการเชื่อมโยงไปยังประสิทธิผลกลุ่มงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 43 (3), 137-155.
- คมกริช นันทะโรจน์พงศ์ และ พัทธ์ชัย ศิริวงศ์. (2561). การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นซี: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารครุศาสตร์*. 46 (3), 1-28.
- ชิสา มีศิลป์. (2562). ผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของพนักงานบริษัท โตโยต้า เค. มอเตอร์ส ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธิดาวลัย อุ่นทอง. (2560). ภาวะผู้นำตนเอง: แนวคิดการพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 28 (1), 1-13.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทาทักษะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- อภิรักษ์ ขำศิริ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 17 (1), 2.
- Bryant, A. & Kazan, A. (2012). *Self Leadership*. America: The McGraw- Hill companies.
- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA.: Houghton Mifflin.
- Liu Jinyan. (2021). Self-Leadership of Nurses in Tertiary Hospitals, Yunnan Province, People's Republic of China. *Nursing Journal*. 48 (3), 79-92.
- Neck, C.P., Manz, C.C. & Houghton, J.D.. (2016). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 42 (5), 748-762.
- Neck, C.P., Manz, C.C. & Houghton, J.D.. (2020). *Self-leadership : the definitive guide to personal excellence*. America: SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.