

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑
The System Leadership Of School Administrators
Under The Primary Educational Service Area Office Pathumthani 1

กาญจนา ประยงค์แย้ม*

Kanchana Prayongyam

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education Ramkhamhaeng University

อำนวยการ ทงโปรง**

Ammnuay Thongprong

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

Email: 6514470070@rumail.ru.ac.th

Received: March 06, 2024

Revised: November 25, 2024

Accepted: November 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ (๒) เพื่อเปรียบเทียบการภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ในปี การศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบ ของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

* นางสาวกาญจนา ประยงค์แย้ม Miss Kanchana Prayongyam นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Student Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education Ramkhamhaeng University

** รศ.อำนวยการ ทงโปรง Assoc.Prof.Ammnuay Thongprong ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor

ผลการวิจัยพบว่า (๑) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา; ภาวะผู้นำเชิงระบบ

Abstracts

The objectives of this research article are: (1) to study the systematic leadership of educational institution administrators; and compare the systematic leadership of school administrators under the jurisdiction of the Pathumthani Primary Educational Service Area Office, Area 1 (2) administrators, under in the academic year 2023, there were 322 people. The research instrument was a questionnaire regarding the systematic leadership of educational institution administrators. which is under the jurisdiction of the Pathumthani Primary Educational Service Area Office, Area 1, statistics used in the research are percentages, averages, and standard deviations. T-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and comparison of differences in mean scores by pair using Scheffé's Method.

The results of the research found that (1) teachers' opinions on the systematic leadership of school administrators overall and each aspect are at a high level. (2) The comparison of teachers' opinions on the systematic leadership of school administrators was found that The teachers with different education qualification, work experience and sizes of educational institutions, have opinions on the systematic leadership of educational institution administrators overall and each aspect are significantly different at the .05 level.

Keywords : Leadership; Systematic Leadership; School Administrators

บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคม สู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม^๑ ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดีและนำองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทัน และเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ได้เป็นอย่างดี^๒ การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ผู้นำคือผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำ ที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพลชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้ บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน^๓

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงระบบเพื่อพัฒนาคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษามีการบริหารงานแบบมืออาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาให้ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้ความคิดเชิงระบบสร้างสรรค์ในการพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน มีการปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงระบบการเรียนการสอน สื่อการสอน เทคโนโลยีสภาพแวดล้อม บรรยากาศของ สถานศึกษาสิ่งอำนวยความสะดวก มีความมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา^๔

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจและมุ่งศึกษาว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบในการบริหารงานของผู้บริหารในด้านใดและมีความมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหาร และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง

^๑ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริม, “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๖), หน้า ๑๒๒-๑๒๕.

^๒ ขวัญทิรา ทิราวาศ, “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๗”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๖๓), หน้า ๑๒๒-๑๒๕.

^๓ จุฑาภรณ์ ชนกวีศิลป์, “แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนแกนนำเรียนร่วมโดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๖๑), หน้า ๖๗-๗๐.

^๔ บังอร สาครลาโคล, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๓๕.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ๕๖๑

ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ให้มีมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒. เพื่อเปรียบเทียบการภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๒ โรงเรียน จำนวน ๒,๐๓๙ คน

๒.๒ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒๒ คน โดย ๑) ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕% ๒) สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

๒. เครื่องมือในการวิจัย

๒.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น ๕ ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, s Scales) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด ๕ ระดับ จำนวน ๓๘ ข้อ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง .๒๐ - .๘๐ จำนวน ๓๘ ข้อ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๘๘

๒.๒ ดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในการตอบและส่งแบบสอบถามออนไลน์ ให้เสร็จตามกำหนดระหว่าง ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน ๓๒๒ ชุด

๒.๓ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน ๓๒๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๒ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

๓.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t -test)

๓.๔ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัย

๑. ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ตาราง ๑ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา		ความคิดเห็นของครู		
		\bar{X}	SD	ระดับ
๑	ด้านการมีส่วนร่วม	๔.๐๔	.๕๗	มาก
๒	ด้านการมีวิสัยทัศน์	๔.๐๓	.๕๖	มาก
๓	ด้านการทำงานเป็นทีม	๓.๐๑	.๕๙	มาก
๔	ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน	๔.๐๑	.๖๕	มาก
๕	ด้านมีความรับผิดชอบ	๓.๙๐	.๖๖	มาก
รวม		๓.๙๙	.๕๖	มาก

จากตาราง ๑ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = ๔.๐๔$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = ๔.๐๓$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = ๔.๐๑$) ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๐๑$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านมีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๓.๙๐$)

ตาราง ๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงระบบ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า ๕ ปี		ระหว่าง ๕ - ๑๐ปี		๑๐ ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
๑. ด้านการมีส่วนร่วม	๓.๘๐	.๕๙	๔.๑๔	.๓๙	๔.๑๒	.๖๔	๕.๐๕๒*	.๐๐๘
๒. ด้านการมีวิสัยทัศน์	๓.๘๐	.๕๗	๔.๑๓	.๓๗	๔.๑๐	.๖๓	๕.๑๙๐*	.๐๐๗
๓. ด้านการทำงานเป็นทีม	๓.๗๙	.๖๐	๔.๑๕	.๔๕	๔.๐๖	.๖๕	๔.๖๗๒*	.๐๑๑
๔. ด้านมุ่งมั่นในการทำงาน	๓.๗๕	.๖๓	๔.๑๘	.๔๐	๔.๐๕	.๗๗	๕.๓๘๘*	.๐๐๖
๕. ด้านมีความรับผิดชอบ	๓.๖๒	.๖๔	๔.๐๘	.๔๕	๓.๙๖	.๗๔	๖.๖๕๘*	.๐๐๒
รวม	๓.๗๕	.๕๔	๔.๑๔	.๓๖	๔.๐๔	.๖๔	๖.๔๖๗*	.๐๐๒

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตาราง ๒ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

อภิปรายผลการวิจัย

๑. ภาวะผู้นำเชิงระบบการมีระบบใดระบบหนึ่งขึ้นมาต้องมีส่วนประกอบต่าง ๆ เป็นตัวบ่อนซึ่งเรียกว่า “ข้อมูล” เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็น “กระบวนการ” ส่งผลให้ได้ “ผลลัพธ์” ออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อาร์ยี่ เรื่องภัทรนนต์ ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงระบบ สามารถทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการจะมีแนวโน้มเป็นไปตามที่คาดหวัง ทำให้หลาย ๆ องค์กรมุ่งเน้นการฝึกอบรมผู้บริหารหรือผู้จัดการให้มีทักษะของผู้นำ (Leadership) และผลักดันลูกน้องมากขึ้น ต้องเป็นต้นแบบหรือเป็นตัวหลัก (Change Agent) ในการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นจากภายในตัวตนของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง^๕ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมชาย เทพแสง ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ (๑) การเรียนรู้ในแต่ละบุคคล (Personalized Learning) รองลงมา เครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Networks and Collaboration) และความรับผิดชอบทางเขาวนปัญญา (Intelligent Accountability) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสอนอย่างมืออาชีพ (Professional Teaching) และ (๒) ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพตามความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑^๖ จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑.๑ ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นของของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

^๕ อาร์ยี่ เรื่องภัทรนนต์, “การพัฒนาแบบการคิดเชิงระบบเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ๒๕๖๑), หน้า ๔๕ – ๕๐.

^๖ สมชาย เทพแสง, “ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๐), หน้า ๒๕.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ๕๖๕

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีข้อเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโรงเรียน หรือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ในกำหนดนโยบาย การวางแผนงานและมีการประสานงานกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษา เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Craig, J. ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำคือการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ^๗ และสอดคล้องกับแนวคิดของ James, C., Connolly, M., Dunning, G., & Elliott, T. ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศให้มีการวางเป้าหมายที่ร่วมกันอย่างชัดเจน และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถร่วมกำหนดเป้าหมายได้ด้วย^๘ และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hornstrup, C., & Johansen, T. เห็นว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะ พิจารณาจากกิจกรรมและการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไปในระดับกิจกรรมนั้น จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม^๙ สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๐}

^๗ Craig, J. “System leadership : Lessons from the literature”, *Journal Of Nottingham National College for School Leadership NCSL*. Vol. No. 3 – 4 (2006) : 109.

^๘ James, C., Connolly, M., Dunning, G., & Elliott, T., “Systemic leadership for schools and the significance of systemic authorization”, *Journal Of Educational Management Administration & Leadership*. Vol. 58 No. 35 (2007): 573-588.

^๙ Hornstrup, C., & Johansen, T., “Systemic leadership and organization studies”, *International Journal of Appreciative Inquiry*, Vol. 3 No.11 (2009): 7-16.

^{๑๐} รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.*

๑.๒ ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารกลยุทธ์ตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษา และการคาดการณ์ มองการณ์ไกล วางแผนการบริหารงานด้วยภาวะผู้นำ มีการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนความคิดเชิงรุก ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อเป็นโอกาสในการแข่งขันและมีความเข้าใจในการผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล และกำหนดเป้าหมายให้สำเร็จจึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บังอร สาคลาโคไล ได้อธิบายถึง การมีวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำ คือความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้องทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการพูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่างเข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่างเข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน^{๑๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุชรพงษ์ สำราญรัมย์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยผลการศึกษา พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๒}

^{๑๑} บังอร สาคลาโคไล, “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทรสาคร”, *ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓.

^{๑๒} อรุชรพงษ์ สำราญรัมย์, “ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๖๑), บทคัดย่อ.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ๕๖๗

๑.๓ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ไว้ ดังนี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารมอบหมายภาระงานที่สำคัญ ให้ท่านเป็นผู้รับผิดชอบอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารภาคภูมิใจยินดี และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับและชื่นชมผลสำเร็จของงานได้มอบหมายให้ท่านรับผิดชอบ และผู้บริหารและครูไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงระบบในด้านการทำงานเป็นทีม จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถที่ทำให้ครูเกิดความเคารพ เลื่อมใส ชื่นชม และยินดีวางตัวเหมาะสมในทุกโอกาสและสถานที่ สามารถพูดโน้มน้าว ให้ร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ มีพฤติกรรมที่ดีงาม ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อ ยึดมั่นเข้มแข็งใฝ่อยู่เสมอ มีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาค ให้เกียรติสร้างความประทับใจ และเคารพความคิดของครูทุกคน มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่เกรี้ยวกราด และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ไว้ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Collier, J., & Esteban, R. ที่ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงาน สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์^{๑๐} ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Bartlett, P. ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งระดับภายในองค์การออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับรายบุคคล (individual level) คือ ลักษณะทางชีวสังคม หมายถึงเพศ อายุ และ สถานภาพ สมรส บุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติ และความสามารถ ตัวแปรดังกล่าวเป็น ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีติดตัวมาตั้งแต่เริ่มเข้าสู่องค์กร โดยในระดับรายบุคคลนั้นมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้ แรงจูงใจ และการเรียนรู้รายบุคคล ทั้งหมดเป็นสาเหตุของรูปแบบการ ตัดสินใจรายบุคคลที่ส่งผลในระดับกลุ่มต่อไป ระดับกลุ่ม (group level) กลุ่มไม่ใช่แค่การรวมกันของรายบุคคล เช่นเดียวกับองค์การที่ ไม่ใช่แค่การรวมกันของกลุ่มเช่นกัน แต่ทั้ง ๒ ระดับยังมีปัจจัยต่างๆ เพิ่มเข้ามาในระดับกลุ่ม ประกอบด้วยรูปแบบการ สื่อสาร ลักษณะความเป็นผู้นำ ระดับของความขัดแย้ง และความสัมพันธ์ของกลุ่ม ระดับองค์การ (organization systems level) จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเปรียบเหมือนผลลัพธ์ที่ได้ออกมา จะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลซึ่ง โดยลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวคือ

^{๑๐} Collier, J., & Esteban, R., "Systemic leadership : Ethical and effective", *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. No. 4 (2002): 207-215.

ลักษณะทางชีวสังคม บุคลิกภาพ ค่านิยม และทัศนคติ และความสามารถส่วนบุคคล^{๑๔} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส นพเกตุ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผลการศึกษาพบว่า เรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๕}

๑.๔ ความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารช่วยเหลือส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใช้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ ๔ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงระบบ ในความมุ่งมั่นในการทำงาน จะชักนำข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานตาม จะทำให้ข้าราชการครูยอมรับนับถือ โดยใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ จนเกิดความชำนาญทางวิชาการ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคการบริหาร มีคำตอบทุกครั้งในกรณีที่มีปัญหา ให้การแนะนำและถ่ายทอดความรู้ นำเสนอในสิ่งที่เป็ประโยชน์และความก้าวหน้า นำแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้มาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ปันณวิชญ์ ไบกุลาบ ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มีกลยุทธ์ในการทำงาน คือ ร่วมใจ (Heart) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่รักและศรัทธาในหัวหน้าทีมงานที่ทำ และเพื่อน ๆ ร่วมทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกิดความไว้วางใจต่อกัน ร่วมคิด (Head) หมายถึงการใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัว

^{๑๔} Bartlett, P., "Systems leadership", Queensland : Macdonald Associates Consultancy, (Thousand Oaks: Sage Publications, 2007), p. 99.

^{๑๕} เนตรนภิส นพเกตุ, "การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา", ปรียญญาณพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๒), หน้า ๖๐ - ๗๔.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ๕๖๙

เขาเองต้องคิด โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานจะราบรื่นถ้าสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ร่วมทำ (Hand) หมายถึง การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำแผนทุกคนเนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกัน^{๑๖}

๑.๕ ด้านมีความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้ผู้บริหารรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างพัฒนา และรักษาผลประโยชน์ให้กับโรงเรียน และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนานตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงระบบ ด้านมีความรับผิดชอบ จะทำให้ข้าราชการครูยอมรับนับถือ โดยใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ จนมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มกราพันธ์ จุฑะรสก ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนแกนนำเรียนร่วม โดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบ โดยผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนแกนนำเรียนร่วมโดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยค่าเฉลี่ยด้านสังคมแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมาก ด้านการบริหารจัดการเรียนร่วมและด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ และด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยส่วนผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวการบริหารจัดการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมโดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๗}

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของ สถานศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

^{๑๖} ปณณวิษณุ ใบกุลาบ, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓”, วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๑), หน้า ๕๔ – ๕๕.

^{๑๗} มกราพันธ์ จุฑะรสก, การคิดอย่างเป็นระบบ: การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓๗ – ๒๔๔.

๒.๑ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีภาวะผู้นำเชิงระบบในการบังคับบัญชาและจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพราะย่อมได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบสูงกว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จึงส่งผลโดยตรงต่อข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๔} ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๕}

๒.๒ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาย่อมสามารถมีภาวะผู้นำเชิงระบบของตนในการจัดวางตำแหน่งบุคคลในโรงเรียนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมมีโอกาสเรียนรู้ เห็นปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมักให้อิสระในการทำงานแก่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ตรงข้ามกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย ที่ผู้บริหารสถานศึกษามักมีภาวะผู้นำเชิงระบบอย่างเข้มงวด เพราะยังขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ จึงส่งผลให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒.๓ ครูที่อยู่สถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นพื้นฐานการของบริหาร

^{๑๔} เนตรนภิส นพเกตู, “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา”, *ปริญญาพนธ์ศึกษาศาสตร์ฉบับพิเศษ*, (สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๒), หน้า ๖๐ - ๗๔.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ๕๗๑

ภาวะผู้นำเป็นบทบาทอันชอบธรรมของผู้บริหารผ่านการออกคำสั่งโดยตรง หรือผ่านบุคคลอื่นตามสายการบังคับบัญชา โดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อข้าราชการครูที่มีอยู่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน เพราะครูที่อยู่ตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กย่อมมีวุฒิภาวะ มีทัศนคติ การเรียนรู้ และการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง จึงทำให้ครูที่อยู่ตามขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กได้ความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำหน้าที่สำคัญ เพื่อให้สามารถประสานงานกับครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลโดยตรงต่อครูที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โอลิเวีย, ซี. ที่กล่าวถึงความเป็นผู้นำเชิงระบบสมัยใหม่ : แนวทางแบบองค์รวมสำหรับผู้จัดการ โค้ช และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งการวิจัยนี้ เกี่ยวข้องกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครู กับความคิดการทำงานเป็นระบบของนักเรียน โดยตั้งสมมติฐานว่าทำนายว่า ถ้าครูมีพฤติกรรมแบบผู้นำเชิงระบบ^{๑๙} และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารีย์ เรื่องภัทธนนต์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการคิดเชิงระบบเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยผลการศึกษา พบว่า ครูการพัฒนารูปแบบการคิดเชิงระบบเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๒๐}

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑.๑ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ด้านมีความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อให้ครูเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อด้านมีความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

^{๑๙} Achouri, C., *Modern systemic leadership : A holistic approach for managers, (coaches, and HR professional, 2010), p. 220.*

^{๒๐} อารีย์ เรื่องภัทธนนต์, “การพัฒนารูปแบบการคิดเชิงระบบเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์”, *วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ๒๕๖๒), หน้า ๑๑๑ – ๑๒๑.*

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ควรจัดโครงการหรือจัดการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริการสถานศึกษา

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

๒.๒ ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน”.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๖.

ขวัญทิรา ทิราวงศ์. “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๗”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๖๓.

จุฑาภรณ์ ธนกีสิล. “แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนแกนนำเรียนร่วม โดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.** การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๖๑.

เนตรนภิส นพเกตุ. “การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา”. **ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๒.

บังอร สาคลาไคล. “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร”. **ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

ปิ่นณวิษญ์ ใบกุลาบ. “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนประวัติศาสตร์ เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต.** สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๖๑.

มกราพันธ์ จุฑะรสก. การคิดอย่างเป็นระบบ : การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก, ๒๕๕๑.

ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑ ๕๗๓

สมชาย เทพแสง. “ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) : รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ”. *วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๖๐.*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑. “รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒”. *รายงานการวิจัย. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑, ๒๕๖๒.*

อารีย์ เรืองภัทรนนต์. “การพัฒนารูปแบบการคิดเชิงระบบเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตรบัณฑิต”. *วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยาเขตสุพรรณบุรี, ๒๕๖๑.*

อุไรพรพงษ์ สำราญรัมย์. “ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๖๑.*

Achouri, C. *Modern systemic leadership : A holistic approach for managers.* (coaches, and HR professional, 2010).

Bartlett, P. *Systems leadership. Queensland :* Macdonald Associates Consultancy, 2007.

Collier, J., & Esteban, R. “Systemic leadership : Ethical and effective”. *The Leadership & Organization Development Journal.* Vol.21 No.4 (2000) : 207-215.

Craig, J. *System leadership : Lessons from the literature.* Nottingham. National College for School Leadership (NCSL), 2006.

Hornstrup, C., & Johansen, T. *Systemic leadership and organization studies.* *International Journal of Appreciative Inquiry.* Vol. 3 No.11 (2009).

James, C., Connolly, M., Dunning, G., & Elliott, T. *Systemic leadership for schools and the significance of systemic authorization.* *Educational Management Administration & Leadership,* 2007.