

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

AUTHENTIC LEADERSHIP OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

จิรกฤต ยศประสิทธิ์, ปทุมพร เปี้ยถนอม
Jirakit Yospravit, Patumphorn Piatanom

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
Email: ice_please@hotmail.com

Received 24 December 2022; Revised 20 March 2022; Accepted 20 March 2022.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ และการบริหารงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้เรียน ครู และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This survey research aimed to study and compare authentic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The study samples consisted of 365 teachers who worked in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in 2021 academic year, were categorized according to the levels of education, work experiences, and school sizes. The research tool was the

questionnaire querying opinions about the authentic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The statistics used percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's method were used to analyze the data.

The findings were as follows: 1) The overall teachers' opinion about authentic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at high level, considering each dimension of the opinion, all of them were also at high level. 2) The teachers' opinion about authentic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 among teachers with different levels of education, work experiences, and school sizes was found to be different at a significant level of .05, both with the overall opinion and in each dimension.

The findings from this research will be information for the school administrators to use the research findings as a guideline for developing their own authentic leadership to be able to act appropriately for their roles and duties and to manage the school's internal affairs with the most efficiency and benefit to learners, teachers and all relevant personnel.

Keywords: Leadership, Authentic Leadership, School Administrators

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาสิ่งสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำที่ทำหน้าที่วางแผนจัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานคล่องตามเป้าหมาย (Khotbanthao, S., 2017) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะถูกกำหนดให้ทำหน้าที่บริหารงานในสถานศึกษาแล้ว ยังต้องมีภาวะผู้นำที่จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จด้วยได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการให้องค์การเกิดความสำเร็จได้ รวมถึงสามารถสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกและจริยธรรมในองค์การทั้งด้วยสมองและหัวใจ ทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้แล้วก็ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการองค์การรวมถึงการบริการสังคม การบริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ สร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต รู้จักค่านิยม ความเชื่อของตนเองที่แท้จริง สามารถแปลงค่านิยม และความเชื่อนั้นออกมาเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรม และเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (Pomtong, P., 2018) ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติมา มะโนพรหม (Manoprom, K., 2019) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ตามและสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะรู้จักตนเอง มีศีลธรรมและความซื่อสัตย์ ทำให้ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ เชื่อมั่นและศรัทธา จากครู บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย “เก่ง ดี และมีความสุข” ดังนั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาที่วางไว้

การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาและกำหนดนโยบาย จุดหมาย วางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นอิสระ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการศึกษาที่สูงขึ้น และสนองต่อนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ ทั้งนี้การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดได้ จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำที่แท้จริงมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะมีการตระหนักถึงอัตลักษณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง ชัดเจน มั่นคงและสม่ำเสมอ มีการยอมรับนับถือตนเองในระดับสูง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ จากความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายใต้การดูแลของตนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จในเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิ สิปิกา (Siphika, S., 2019) ที่กล่าวว่า การนำภาวะผู้นำที่แท้จริงมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการและงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพราะการใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีการตระหนักในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส และมีกระบวนการที่สมดุล ย่อมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นปฏิบัติงาน ยอมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม เกิดความรู้สึกลึกซึ้งและเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริง ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของระบบการทำงานภายในของสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้รู้จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง บริหารงานโดยยึดหลักศีลธรรม มีความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่ง ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนให้สูงขึ้น และเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง อันจะก่อประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเยาวชน และการศึกษาของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

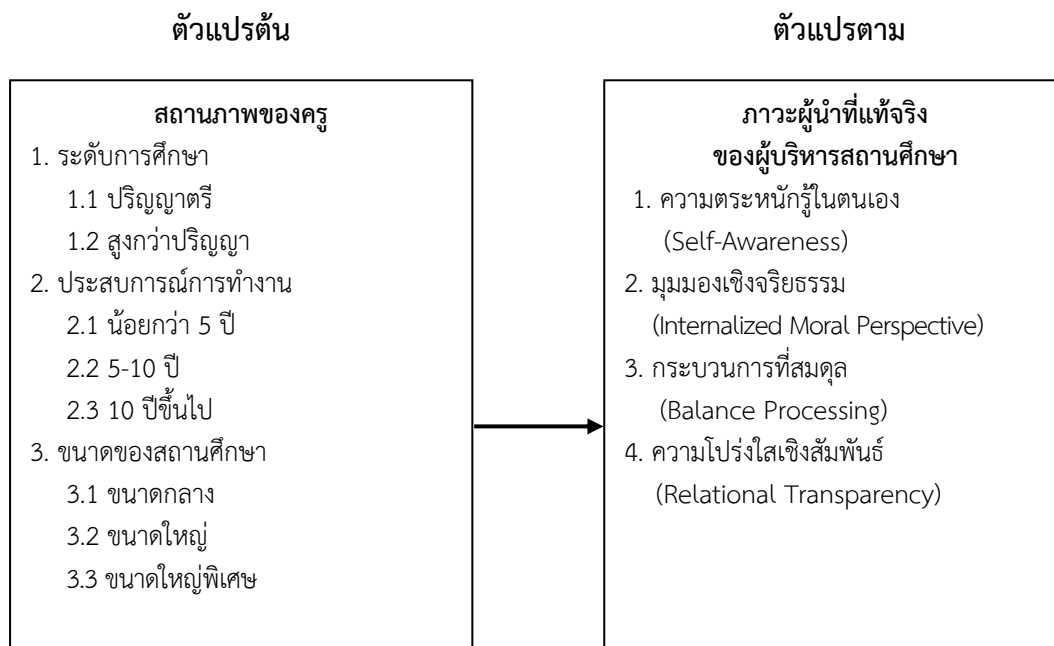
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

ของ โกศล ตามะทะ (2563), กันต์กวี อุดลยาศักดิ์ (2563), กฤติมา มะโนพรม (2562), กฤติมา มะโนพรม (2562), สุทธิ สีพิกา (2562) สุนทร พริกจำรูญ (2562), ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561), วิเชศ คำบุญรัตน์ (2561), กิตติศักดิ์ ลิ้มถิรคุณ (2561), ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2561), สุภาพ ไทยแท้ (2561), และวันทิพย์ สามหาไทย (2560) โดยใช้ การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งสิ้นจำนวน 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดดัง ภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปี การศึกษา 2564 จำนวน 7,448 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 52 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปี การศึกษา 2564 จำนวน 365 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของโคเฮนและคณะ (Cohen et al., 2011, p.147) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561 หน้า 156) แบ่งเป็น 52 ชั้นภูมิ ตามสถานศึกษาทั้งหมด 52 สถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีข้อคำถาม จำนวน 38 ข้อคำถาม ซึ่งเมื่อนำข้อมูลมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ได้ค่าระหว่าง 0.60-

1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ รายด้าน และทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 52 สถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน

2. ดำเนินการขอความอนุเคราะห์จากครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 365 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างวันที่ 28 กันยายน – 10 ตุลาคม 2564

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.22 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t -test)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู		
		\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.08	0.64	มาก
2	ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	4.12	0.53	มาก
3	ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.16	0.61	มาก
4	ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.02	0.63	มาก
	รวม	4.09	0.50	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ด้านกระบวนการที่สมดุล ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.61$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.53$) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง $\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.63$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.01	0.61	4.22	0.66	-2.733*	.007
2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	4.02	0.44	4.32	0.64	-4.413*	.000
3 ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.08	0.57	4.33	0.66	-3.495*	.001
4 ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.97	0.62	4.12	0.62	-2.117*	.035
รวม	4.02	0.43	4.24	0.60	-3.549*	.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		10 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1 ด้านตระหนักรู้ในตนเอง	3.97	0.65	4.11	0.57	4.23	0.66	4.600*	.011
2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	4.04	0.53	4.10	0.46	4.30	0.59	6.134*	.002
3 ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.03	0.64	4.25	0.50	4.27	0.67	5.534*	.004
4 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.86	0.66	4.15	0.50	4.13	0.67	8.117*	.000
รวม	3.98	0.51	4.15	0.40	4.24	0.56	7.747*	.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1 ด้านตระหนักรู้ในตนเอง	3.43	0.12	3.84	0.55	4.10	0.64	3.387*	.035
2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	3.93	0.15	3.74	0.48	4.15	0.53	6.614*	.002
3 ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.22	0.29	3.75	0.56	4.19	0.61	5.586*	.004
4 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	3.22	0.38	3.68	0.64	4.04	0.62	3.934*	.021
รวม	3.94	0.14	3.76	0.46	4.12	0.50	6.016*	.003

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความสำเร็จ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริง อาทิ ด้านกระบวนการที่สมดุล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับรู้รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อวิเคราะห์หาข้อเท็จจริงก่อนการตัดสินใจ เพราะยอมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน เป็นระบบและปราศจากอคติ เพื่อให้การวางแผน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ยุติธรรม และความเสมอภาคแก่ครูและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมเที่ยงธรรม และคอยให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง พร้อมรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ภัสราภรณ์ พอมทอง (Pomtong, P., 2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันทิพย์ สามหาดไทย (Samhadthai, W., 2016) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ย่อมมีผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีสติรู้ตัว สามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของตนเอง สามารถประเมินและแสดงศักยภาพให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างตรงไปตรงมา โดยเข้าใจและอธิบายจุดเด่น จุดบกพร่องของตนเองได้ตามสภาพความเป็นจริง มีความมั่นใจ เชื่อมมั่นในคุณค่าและความสามารถของตนเอง รู้จักเปิดใจรับฟังเสียงสะท้อน มุมมอง และความรู้ใหม่ ๆ จากบุคคลอื่น เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤติมา มะโนพรหม (Manoprom, K., 2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญฤดี อากานันท์ (Apanun, K., 2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการบริหารสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รู้จักปฏิบัติตนตามครรลองคลองธรรม สามารถควบคุมจิตใจตนเอง มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เชื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีจิตสาธารณะ เป็นต้นแบบที่ดีทำให้เกิดความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของกลิกา ศิริวรรณ (Siriwan, K., 2018) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านกระบวนการที่สมดุล พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านกระบวนการที่สมดุล จะแสดงพฤติกรรมให้เห็นว่ามีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดอย่างรอบด้าน มีการปฏิบัติที่ตรงไปตรงมาในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังคำนึงถึงผู้อื่น รวมถึงสังคมส่วนรวม และพร้อมรับฟังมุมมองของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการที่สมดุล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร พริกจำรูญ (Prikjumroon, S., 2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ด้านกระบวนการที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิ สิปิกา (Siphika, S., 2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์จะเปิดเผยและแสดงถึงความคิด การกระทำและคำพูดที่แท้จริงของตนเองอย่างมั่นใจตรงไปมา ปราศจากการบิดเบือนซ่อนเร้นข้อมูล พร้อมยอมรับการตรวจสอบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความจริงจังในการบริหารจัดการ อันจะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัสราภรณ์ พอมทอง (Pomtong, P., 2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำย่อมจะต้องสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากร รวมถึงจัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพราะย่อมได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมจะยกย่องชมเชยครูที่ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบสูงกว่า จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฐมพร หมุนสิงห์ (Munsing, P., 2021) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของครูและบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบดิจิทัลในสถานการณ์ Covid-19 ผลการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราวุธ ศักดิ์เทวิน (Saktaywin, W., 2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า ครู สังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัด อุบลราชธานี ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กร ต้องใช้ภาวะผู้นำของตนเองในการตัดสินใจมอบหมายภาระหน้าที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ข้อเด่น และข้อจำกัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า เพราะย่อมมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ จนสามารถมองเห็นปัญหาและโอกาสภายในสถานศึกษาได้ถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่สั่งสมมาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมจะไว้วางใจและมอบหมายให้ครูที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญปฏิบัติงานสำคัญ และรับผิดชอบงานในตำแหน่งหัวหน้างานตามโครงสร้างของสถานศึกษา เนื่องจากมีประสบการณ์ที่เพียงพอและมากกว่า จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (Suphawittayajaroenkun, N., 2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ กำนินทอง (Kumnerdtong, N. (2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สามารถใช้ภาวะผู้นำของตนเองในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องการสร้างระบบเครือข่ายสมาคมศิษย์เก่าและผู้ปกครองที่เข้มแข็ง มีการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการและสหกรณ์ภายในสถานศึกษา จึงทำให้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายภาคส่วน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา และอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษยังสามารถมอบหมายตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู เนื่องจากมีบุคลากรที่มีความพร้อมและเพียงพอ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

และขนาดใหญ่พิเศษ สามารถบริหารสถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ต้องบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการจัดวางตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร ซึ่งไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาที่เหมาะสม จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร พริกจำรูญ (Prikjumroon, S., 2019) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ใน สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและราย ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปองค์ความรู้

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) นำมาสังเคราะห์ และเก็บข้อมูลวิจัย ผลการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) มุมมองเชิงจริยธรรม (Internalized Moral Perspective) กระบวนการที่สมดุล (Balance Processing) และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational Transparency) ดังภาพที่ 2



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรมและยุติธรรม ไม่เอินเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน และเมื่อพิจารณาหรือตัดสินใจในเรื่องใดก็ควรมีหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้การบริหารจัดการงานภายในสถานศึกษาดำเนินไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายยอมรับ และพร้อมที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้

2) จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ดังนั้น ทางเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกำกับดูแล เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ในสายงานบริหารสถานศึกษาเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่า จะส่งผลต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2) ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น การเรียนรู้จากอนาคต การมองโลกในเชิงบวก ความยุติธรรม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นต่อไป

References

- Adulyasak, K. (2020). Authentic Leadership, Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Police Inspector Engagement in a Police Bureau in The Royal Thai Police. *Journal of HRintelligence*, 15(2), 8-27.
- Apanun, K. (2018). Authentic Leadership of Educational Administrators Affecting Educational Institutions' Effectiveness Under Secondary Educational Service Area Office 9. *Journal for Social Sciences Research*, 9(1), 27-46.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed.). New York: Routledge.
- Khambunrat, W. (2018) *The Effect of Authentic Leadership Program for Executive in Commercial Business*. (Doctoral Dissertation). Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Khotbanthao, S. (2017). *Educational Administration Principles and Theory (Revised Edition)*. Bangkok: Panyachon.
- Kummerdtong, N. (2017). Leadership of School Administrators under the office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 2. *Narkbhutparitat Journal*, 9(1), 43-52.

- Limthirakhun, K. (2019). *The Influences of The Perceived Authentic Leadership and Conscientiousness Personality on Organization Citizenship Behavior among Employees of Steel Trading Group: The Mediating Role of Job Satisfaction*. (Master's Thesis). Thammasat University. Bangkok.
- Manoprom, K. (2019). *The Model of Authentic Leadership Development for Administrators in Basic Education Schools*. (Doctoral Dissertation). Phayao University. Phayao.
- Manoprom, K. (2019a). The Guidelines of Authentic Leadership Development for Administrators in Basic Education Schools. *Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao*, 7(1), 13-31.
- Munsing, P. (2021). The Perception of Teacher and Staff on Educational Leadership and Digital Leadership in Pandemic Covid-19. *7th National Conference on Quality Management and Technology Innovation* (pp. 537-545). Ubon Ratchathani: The Eastern University of Management and Technology.
- Pomtong, P. (2018). *Authentic Leadership Authentic Leadership of Educational Administrators as Perceived by Teachers Under Suratthani Primary Educational Service Area Office 2*. (Master's Independent Study). Suratthani Rajabhat University. Suratthani.
- Prikjumroon, S. (2019). The Authentic Leadership Of School Executives Under The Office Of Secondary Educational Service Area 3, Nonthaburi Province. *Humanities, Social Sciences, and Arts*, 12(5), 1140-1156.
- Saktaywin, W. (2020). Leadership of school administrators in the Office of non-formal education, Ubonratchathani. *5th National Conference on Quality Management and Technology Innovation* (pp. 1047-1053.). Ubon Ratchathani: The Eastern University of Management and Technology.
- Samhadthai, W. (2016). *Authentic Leadership of School Administrators Affecting Organizational Climate in Schools under Suratthani Secondary Education Server Area Office 11*. (Master's Thesis). Suratthani Rajabhat University. Suratthani.
- Siphika, S. (2019). The Authentic Leadership of School Administrator Affecting the Organizational Commitment Under the Office of Primary Educational Service Area In Udonthani Province. *Journal of Graduate Research*, 10(1), 77-95.
- Siriwan, K. (2018). The Actual Leadership Skill of Academic Administrators of Educational Institutions in the Opinion of the Teacher of Chumphon Primary Educational Service Area Office 2. *The 9th Hatyai National and International Conference*. (pp. 1006-1016). Songkhla: Hatyai University
- Suphawittayajaroenkun, N. (2017). *Leadership of School Administrators Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1*. (Master's Thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.
- Suwatanbornkool, I. (2018). *Educational Research Concepts and Applications*. Chulalongkorn University Print. Bangkok.

Tamata, K. (2020). Development of a Conceptual Framework for Influencing Authentic Leadership of School Administrators Affecting the Organizational Citizenship Behavior of Teachers. *An Online Journal of Education*, 15(2), 8-27.

Thaithae, S. (2018). A Causal Model of Teacher Leadership and Authentic Leadership of Administrators, with Organizational Culture as Mediator, Affecting Effectiveness of Nursing Education Institutions. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 10(1), 77-95.

