ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

The Authentic Leadership of School Administrators Under Bangkok Primary Educational Service Area Office

ธนพล กลิ่นเดช[1] และ รัตนา กาญจนพันธุ์[2]

Thanaphon Klindech[1] Ratana Kanjanaphan[2]

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง[1-2]

Education Administration Department, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University[1-2]

Corresponding Author, E-mail: bank0709@gmail.com

Retrieved; 25-03-2025; **Revised**; 2-05-2025. **Accepted**;24-04-2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน ใช้สุ่มแบบกลุ่ม และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าทีเปรียบเทียบแบบรวมกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง กระบวนการที่สมดุล มุมมองเชิงจริยธรรม และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์

2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีระดับการศึกษา และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้คือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำที่แท้จริง; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were: 1) to investigate the authentic leadership of school administrators based on the perceptions of teachers under the Office of Bangkok Primary Educational Service Area, and 2) to compare teachers' perceptions of the authentic leadership of school administrators classified by educational level, academic standing, and work experience. The sample consisted of 316 teachers working in schools under the Office of Bangkok Primary Educational Service Area. A combination of cluster sampling and simple random sampling techniques was employed. The research instrument was a questionnaire on the authentic leadership of school administrators, with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and inferential statistics, including an independent t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). The research results were found as follows:

1. The overall authentic leadership of school administrators was at a high level, with the components ranked from highest to lowest as follows: self-awareness, balanced processing, ethical perspective, and relational transparency.
2. Teachers with different levels of work experience had statistically significant differences in their perceptions of the authentic leadership of school administrators at the .05 level. Teachers with less than 5 years of experience had higher average perception scores than those with 5–10 years and those with more than 10 years of experience. However, no significant differences were found among teachers with different educational levels or academic standings.

The body of knowledge derived from this study indicates that the authentic leadership of school administrators comprises four key components: 1) self-awareness, 2) relational transparency, 3) balanced processing, and 4) ethical perspective. These components can serve as a framework for enhancing the leadership capacity of school administrators and for promoting sustainable quality development in primary education.

Keywords: Leadership; Authentic Leadership; School Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในแวดวงการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความโปร่งใส จริยธรรม และการสร้างความไว้วางใจในองค์กร (Avolio & Gardner, 2005) งานวิจัยของ George (2003) และ Avolio and Gardner (2005) ได้เสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และมุมมองเชิงจริยธรรม ในปัจจุบันงานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่แท้จริงมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทย การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษายังคงมีจำกัด โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา ยังไม่มีงานวิจัยที่ระบุแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างชัดเจน จึงเป็นช่องว่างสำคัญที่ต้องการการวิจัยเพิ่มเติม

พื้นที่วิจัยของงานนี้คือโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเมืองใหญ่ โรงเรียนเหล่านี้ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความแออัดของนักเรียน และการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ ทำให้บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน มีความสำคัญเนื่องจากสถานภาพที่แตกต่างกันของครูอาจส่งผลต่อมุมมองในการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวิเคราะห์เปรียบเทียบจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการตรวจสอบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนได้หรือไม่ และอาจสะท้อนความต้องการด้านภาวะผู้นำที่แตกต่างกันตามประสบการณ์และคุณสมบัติของครูแต่ละกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

บทความนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอิงจากองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ กระบวนการที่

สมดุล และมุมมองเชิงจริยธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตามตัวแปรส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางเชิงประจักษ์ในการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในแวดวงการบริหารการศึกษา เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพของการบริหารงานในโรงเรียน และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยรวม อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาเน้นหนักไปที่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ในขณะที่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษายังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งยังไม่ครอบคลุมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งล้วนเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจส่งผลต่อการรับรู้และประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้รับการพัฒนาโดย Avolio และ Gardner (2005) ซึ่งได้เสนอว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ กระบวนการที่สมดุล และมุมมองทางจริยธรรม ขณะที่ George (2003) เน้นย้ำถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และการขับเคลื่อนองค์กรด้วยคุณค่าภายใน ซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในบริบทขององค์กรธุรกิจหรือสถาบันขนาดใหญ่ ซึ่งมีโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากสถานศึกษาโดยเฉพาะระดับประถมศึกษาในประเทศไทย

ด้านผลกระทบของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อบุคลากรในสถานศึกษา Henderson และ Hoy (1983) พบว่า ผู้นำที่มีความเป็นของแท้สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจสูง ส่งผลให้บุคลากรมีความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

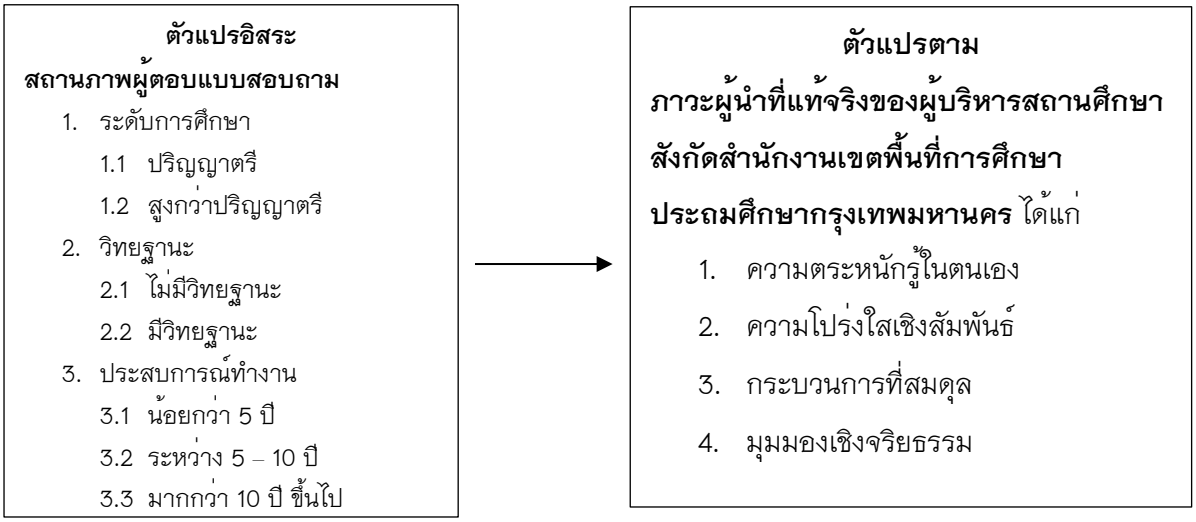
นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยในประเทศไทยหลายฉบับที่ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันอาจมีมุมมองต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่เหมือนกัน เช่น การศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ กำเนิดทอง (2560) และ อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง (2565) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ ในขณะที่การศึกษาของ สุพาพิมพ์ ช่วยสถิตย์ (2566) และ ละมุล รอดขวัญ

(2565) ชี้ว่า ระดับการศึกษา และวิทยฐานะของครูไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน อย่างเป็นระบบและเจาะลึก

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงสามารถสรุปได้ว่า แม้จะมีการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงในบริบทขององค์กรต่าง ๆ มาแล้วจำนวนมาก แต่ยังขาดการศึกษาอย่างเป็นระบบในบริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ภาวะผู้นำตามตัวแปรด้านบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นกรอบการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทจริง และเชื่อมโยงกับมุมมองของครูที่มีความหลากหลายด้านสถานภาพอย่างมีระบบและมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้สังเคราะห์จากแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ 3) กระบวนการที่สมดุล และ 4) มุมมองเชิงจริยธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,100 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น

95% ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนตามกลุ่มโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มโรงเรียนให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม มี 2 ตอน ได้แก่ 1) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน 2) สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ กระบวนการที่สมดุล และมุมมองเชิงจริยธรรม นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item–Objective Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นจำนวน 30 ราย ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อคำถาม พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ในช่วง 0.80–0.95 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าได้ค่าเท่ากับ 0.97 ใช้ศึกษาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลโดยการแจกและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t–test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.31) รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง และด้านกระบวนการที่สมดุล ($\bar{X}$ = 4.29) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.27) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 316)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความตระหนักรู้ในตนเอง	4.29	0.503	มาก	2
2. ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.27	0.535	มาก	4
3. กระบวนการที่สมดุล	4.29	0.538	มาก	3
4. มุมมองเชิงจริยธรรม	4.31	0.525	มาก	1
รวม	**4.29**	**0.503**	**มาก**	

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และวิทยฐานะ โดยทดสอบค่าที (t–test) พบว่าครูที่มีระดับการศึกษา และวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 316)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู				*t*	*p*
	ปริญญาตรี (n = 212)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 104)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.30	.514	4.29	.483	.217	.828
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.29	.544	4.25	.518	.595	.552
3. ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.29	.549	4.29	.516	–.025	.980
4. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	4.31	.546	4.30	.483	.236	.814
รวม	**4.30**	**.516**	**4.28**	**.476**	**.268**	**.789**

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 316)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของครู				*t*	*p*
	ไม่มีวิทยฐานะ (n = 146)		มีวิทยฐานะ (n = 170)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.32	.551	4.27	.458	.974	.331
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.29	.606	4.26	.467	.419	.676
3. ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.30	.610	4.29	.468	.166	.868
4. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	4.33	.586	4.29	.467	.653	.514
รวม	**4.31**	**.566**	**4.28**	**.442**	**.569**	**.570**

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านความตระหนักรู้ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 316)

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน						*F*	*p*
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 101)		5 – 10 ปี (n = 107)		10 ปีขึ้นไป (n = 108)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง	4.37	.524	4.21	.470	4.30	.506	2.783	.063
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.39	.523	4.18	.548	4.26	.519	4.114	.017*
3. ด้านกระบวนการที่สมดุล	4.37	.518	4.19	.555	4.33	.526	3.464	.032*
4. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม	4.40	.518	4.21	.510	4.31	.534	3.744	.025*
รวม	**4.38**	**.499**	**4.20**	**.497**	**4.30**	**.503**	**3.741**	**.025***

*$p < .05$

ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างโดยทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's post hoc comparison) พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5–10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรม รายละเอียดดังตารางที่ 5–8

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวม เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5–10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.38	4.20	4.30
น้อยกว่า 5 ปี	4.38	–	0.025*	0.484
5–10 ปี	4.20	–	–	0.303
มากกว่า 10 ปี	4.30	–	–	–

*$p < .05$

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5–10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.39	4.18	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.39	–	0.019*	0.194
5–10 ปี	4.18	–	–	0.580
มากกว่า 10 ปี	4.26	–	–	–

*$p < .05$

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านกระบวนการที่สมดุล เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5–10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.37	4.19	4.33
น้อยกว่า 5 ปี	4.37	–	0.045*	0.842
5–10 ปี	4.19	–	–	0.151
มากกว่า 10 ปี	4.33	–	–	–

*$p < .05$

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5–10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.40	4.21	4.31
น้อยกว่า 5 ปี	4.40	–	0.025*	0.470
5–10 ปี	4.21	–	–	0.313
มากกว่า 10 ปี	4.31	–	–	–

*$p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกรายการทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ทำให้การบริหารสถานศึกษาก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริง อาทิ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ที่ผู้บริหารต้องใช้การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต สร้างความเสมอภาคแก่ครู และบุคลากรทุกฝ่าย โดยไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือจะเป็นด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างถี่ถ้วน เพื่อวิเคราะห์วิธีการที่ดีที่สุดก่อนการตัดสินใจ ย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลรอบด้านมาวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบและปราศจากอคติ ทำให้การตัดสินใจ และการดำเนินการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปอย่างลุล่วง และมีประสิทธิภาพ และ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ การประมวลผลรอบด้านไม่ลำเอียง และมุมมองเชิงจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ สันติ บูรณะชาติ (2558) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง จะแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างคำพูด การกระทำ และค่านิยมส่วนบุคคลอย่างชัดเจน มีการรับรู้ตนเองอย่างลึกซึ้ง เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และค่านิยมที่ยึดมั่น นำไปสู่ความมั่นคงในการแสดงออกและการตัดสินใจ มีความตระหนักในศักยภาพของตนเอง และมีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ตนเองยึดถือ ผู้นำประเภทนี้มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีแรงจูงใจมาจากความปรารถนาที่จะเติบโตและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความตระหนักรู้ในตนเอง โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี ซึ่งอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์น้อย ยังอยู่ในช่วงที่สามารถรับผิดชอบงานได้หลากหลาย ประกอบกับครูรุ่นใหม่มีความกล้าคิดกล้าแสดงออก กล้าออกความคิดเห็น ทำให้สามารถเข้าถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงได้มากกว่า ประกอบกับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ กำเนิดทอง (2560) ที่ได้

ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง (2565) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาจะสะท้อนให้เห็นผ่านความสามารถในการสรรหา คัดเลือก และจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาจากศักยภาพและความเหมาะสมของบุคคลเป็นหลัก ไม่จำกัดระดับการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพาพิมพ์ ช่วยสถิตย์ (2566) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องการศึกษาของ อัยรีน สมาแอ (2562) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสได้จากพฤติกรรมและการกระทำของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารที่ชัดเจน หรือการให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน ทำให้ครูทุกระดับสามารถรับรู้และประเมินได้คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิกุล แววกุดเรือ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ละมุล รอดขวัญ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ทั้งสองข้อ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารการศึกษาในระดับประถมศึกษา ดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งมุ่งศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง กระบวนการที่สมดุล มุมมองเชิงจริยธรรม และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ตัดสินใจอย่างรอบด้าน ยึดมั่นในคุณธรรม และเปิดเผยอย่างจริงใจต่อบุคลากรในโรงเรียน องค์ประกอบทั้งสี่นี้จึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต โดยเน้นการเสริมสร้างจุดแข็งที่มีอยู่แล้วและพัฒนาในมิติที่ยังมีคะแนนต่ำกว่า เช่น ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ซึ่งแม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังต่ำที่สุดในบรรดาทุกองค์ประกอบ

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจสะท้อนถึงทัศนคติที่เป็นบวกของครูรุ่นใหม่ต่อรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการมีส่วนร่วม ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์มากขึ้นอาจมีเกณฑ์การประเมินที่เข้มงวดขึ้น หรือได้รับประสบการณ์จากรูปแบบภาวะผู้นำหลากหลาย ทำให้มีการประเมินที่แตกต่างกัน ข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้ในการออกแบบระบบการนิเทศภายในโรงเรียน และการพัฒนาผู้นำให้มีความสามารถในการเข้าถึงครูในทุกช่วงประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาและวิทยฐานะของครูไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจตีความได้ว่าผู้นำที่แท้จริงสามารถเข้าถึงบุคลากรได้อย่างเท่าเทียม และได้รับการยอมรับโดยไม่ขึ้นกับสถานภาพทางวิชาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงในเชิงบริหารการศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติของพฤติกรรมผู้นำ และการรับรู้จากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความหลากหลาย ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาผู้นำสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

สรุป

บทความนี้ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร

สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง กระบวนการที่สมดุล มุมมองเชิงจริยธรรม และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5–10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ส่วนครูที่มีระดับการศึกษา และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดความโปร่งใสเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับหลักการนี้มากยิ่งขึ้น โดยการตัดสินใจทุกเรื่องควรอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานที่ชัดเจน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาเปลี่ยนวิธีดำเนินการวิจัยจากรูปแบบเชิงปริมาณ มาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งจะช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสัมภาษณ์ครูหรือผู้บริหาร เพื่อเข้าใจบริบท และปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อาจขยายตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงกับตัวแปรด้านผลลัพธ์ทางการบริหาร เช่น ความผูกพันในองค์กรของครู แรงจูงใจในการทำงาน หรือประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนของภาวะผู้นำในมิติเชิงปฏิบัติ อีกทั้งยังสามารถเปลี่ยนกลุ่มประชากรในการวิจัยไปยังผู้บริหารและครูในระดับมัธยมศึกษาหรือในโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำที่ปรากฏในแต่ละบริบท รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องหรือความแตกต่างของผลการวิจัยในแต่ละสังกัดหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่หลากหลาย ยิ่งไปกว่านั้น งานวิจัยในอนาคตอาจเน้นการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงในสถานการณ์เฉพาะ เช่น ช่วงเปลี่ยนผ่านนโยบายการศึกษา การปฏิรูปโครงสร้างองค์กร หรือช่วงวิกฤตการณ์ เช่น การระบาดของโรคติดเชื้อ เพื่อศึกษาว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถช่วยส่งเสริมการปรับตัวและการบริหารจัดการภาวะวิกฤตในสถานศึกษาได้อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ศักดิ์ กำเนิดทอง. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. *9*(1). 43–52.

พิกุล แววกุดเรือ. (2567). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. *9*(2). 163–175.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].

ละมุล รอดขวัญ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ภาคใต้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. *4*(2). 151–162.

สันติ บูรณะชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. *26*(3). 1–13.

สุพาพิมพ์ ช่วยสถิตย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. *8*(2). 15–26.

อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง. (2565). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *วารสารปัญญา*. *29*(1). 60–69.

อัยรีน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

Avolio, B. J. and Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*. 16(3). 315–338.

George, B. (2003). *Authentic leadership rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey–Bass.

Henderson, James & Hoy, Wayne. (1983). Leader authenticity: The development and test of an operational measure. *Educational & Psychological Research*. *3*. 63–75.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis.* (3rd ed.). New York: Harper and Row.