

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง*

AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
ANGTHONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

ภาสายพิน ไรหินถ่วง¹ และ สุกัญญา สุदारารัตน์²

Saipin Raihinthuang¹ and Sukanya Sudarat²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹⁻²Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: Saipin.raihinthuang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงตามเนื้อหา รวบรวมข้อมูล อยู่ระหว่าง .67-1.00 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำสุด คือด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

* Received 25 April 2024; Revised 30 May 2024; Accepted 26 June 2024



คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the authentic leadership of school administrators, and 2) to compare the opinions of teachers on the authentic leadership of school administrators classified by gender, education level, work experience, and school size. The sample consisted of 248 teachers. The research instrument was a questionnaire, with content validity, IOC values between .67-1.00 and a reliability value of .98. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the research were as follow: 1) the authentic leadership of school administrators was at a high level in overall, and particular aspects, ranking from the highest to the lowest mean: Internalized moral perspective, Balanced processing, Relational transparency, and Self-awareness, and 2) the opinions of teachers on the authentic leadership of school administrators classified by gender and school size were not different in overall, and particular aspects, while the differential education level were not different in overall, and particular aspects, except Self-awareness was statistically significant at the level of .05, moreover, the differential work experience was not different in overall, and particular aspects, except Self-awareness and Relational transparency were statistically significant at the level of .01 and .05.

Keywords: Authentic Leadership, School Administrators, under Angthong
Primary Educational Service Area

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและไว้วางใจให้คนปฏิบัติตาม และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจดำเนินการร่วมกันไปสู่จุดหมาย โดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจ เกิดเป็นภาวะผู้นำในตัวบุคคลที่เรียกว่าผู้นำ (สัมมา รัตนธัย, 2556) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงได้รับความสนใจมากขึ้นในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริง จะมีความมั่นคงในคำพูด การกระทำและค่านิยม จะมีการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง เข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง และสม่ำเสมอ มีความตระหนักรู้ในตนเองสูง รู้จักตนเองเป็นอย่างดี และรู้ว่าเชื่อในสิ่งใด ยอมรับนับถือตนเองในระดับสูง ผู้นำจะมีค่านิยมหลักทางบวก และมีการปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอ มีแรงจูงใจมาจากความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เติบโตเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป (สันติ บุรณะชาติ, 2558) สอดคล้องกับแนวคิดของ Crawford et al. (2020) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายผ่านความถูกต้อง และมุมมองทางศีลธรรมเชิงบวก โดยได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจ จากการรับรู้ที่เพิ่มขึ้นและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walumbwa et al. (2008) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำในการสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวก และจริยธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรม มีการประมวลผลข้อมูลอย่างสมดุล และมีความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง และตระหนักรู้ในสิ่งที่กระทำต่อผู้อื่น ซึ่งมี 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริง ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) การเข้าใจและยอมรับในจุดแข็ง จุดอ่อน และธรรมชาติของตนเอง รวมถึงความเข้าใจในตนเองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการรับรู้อิทธิพลของตนที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น 2) ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (Relational transparency) การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงต่อผู้อื่น ไม่ใช้การปลอมแปลง หรือบิดเบือนตนเอง โดยสื่อสารอย่างเปิดเผยเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันข้อมูลและการแสดงความคิดและความรู้สึก 3) กระบวนการที่สมดุล (Balanced processing) ความสามารถของตนในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างเป็นกลางไม่มีอคติ ก่อนสรุปและตัดสินใจ รวมถึงการขอรับการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น และ 4) มุมมอง

เชิงจริยธรรมภายในตน (Internalized moral perspective) รูปแบบการควบคุมและหลอมรวมภายในตนเอง อันเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างบรรทัดฐานและค่านิยมภายในกับแรงกดดันภายนอกจากกลุ่มองค์กรและสังคม ส่งผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมภายในตน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม ดูแล สถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 142 แห่ง พบว่ามีปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อขยายความต่อเนื่อง สถานศึกษาขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานด้านอื่นๆ นอกเหนืองานสอนมากเกินไป และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีนโยบายส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมาย ให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐาน และสมดุลทั้งด้านสติปัญญาคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี และด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีเป้าหมาย ให้ประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บริหารให้มีการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต และป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2565) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักถึงอัตลักษณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง มีการยอมรับตนเอง มีความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้ด้วยความเต็มใจ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรภายใต้การดูแลของตนให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิ สิปิกา (2562) ที่กล่าวว่า การนำภาวะผู้นำที่แท้จริงมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการและงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้รู้จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดง ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่ง ร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนให้มีศักยภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีภาวะผู้นำที่แท้จริงมากน้อยเพียงใด โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำที่แท้จริงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง และเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง อันจะก่อประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเยาวชน และการศึกษาของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 679 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 50 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 248 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 18 โรงเรียน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียนเทียบ สัดส่วนจากประชากรและสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหา และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.3 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและ พิจารณาความเหมาะสมเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษา ความสมบูรณ์ครบถ้วนตามนิยามของทักษะการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งผู้วิจัยเลือกข้อที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ซึ่งฉบับนี้มีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 – 1.00

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ควบคุม วิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.5 นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำ แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) ครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 ฉบับ โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า .70 โดยฉบับนี้มีค่าความ เที่ยงทั้งฉบับ คือ .98

2.6 ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยไปยังผู้บริหารโรงเรียน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยจากแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 248ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยค่าทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม คือ เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป คือ ประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.69 เพศชาย ร้อยละ 38.31 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.82 ปริญญาตรี ร้อยละ 72.18 ประสิทธิภาพการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 41.93 รองลงมา คือ 5-10 ปี ร้อยละ 39.52 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 18.55 ตามลำดับ ส่วน

ขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.40 และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ร้อยละ 24.60

2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .45) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า ความคิดเห็นของครูที่ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันในการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลำดับดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีนโยบายส่งเสริมผู้บริหารได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมาย ให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐาน และสมดุลทั้งด้านสติปัญญาคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี และด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีเป้าหมาย ให้ประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บริหารให้มีการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต และป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ ส่งผลให้ผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาส่งเสริมผู้บริหาร มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับ

แนวคิดของ สันติ บุณยะชาติ (2558) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความมั่นคงในคำพูด การกระทำและค่านิยม จะมีการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง เข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง และสม่ำเสมอ มีความตระหนักรู้ในตนเองสูง รู้จักตนเองเป็นอย่างดี และรู้ว่าเชื่อในสิ่งใด ยอมรับนับถือตนเองในระดับสูง ผู้นำจะมีค่านิยมหลักทางบวก และมีการปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอ มีแรงจูงใจมาจากความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เติบโตเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เช่นเดียวกับงานวิจัยของภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ภาวะผู้นำที่แท้จริงตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง ความโปร่งใสในสัมพันธภาพ การประมวลผลรอบด้านไม่ลำเอียง และมุมมองเชิง จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะที่เหมือนกัน ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก และผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาอย่างเข้มข้นเข้าสู่ตำแหน่งเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พงศ์ บำรุงกลาง (2564) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และได้รับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตำแหน่ง จรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยศรุตีพงศ์ ภูวธีรวรานนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงจริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบ

พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปร วุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่แตกต่างกัน และครูที่จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษน้อย แต่มีรูปแบบการบริหารตามโครงสร้าง และระบบการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างทองอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน และผู้วิจัยได้แบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 2 ขนาด คือ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่รวมกับขนาดใหญ่พิเศษ จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับครูที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี และด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอย่างทอง ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำของตนเอง ในการตัดสินใจ มอบหมายภาระหน้าที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง จุดเด่น และข้อจำกัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าเพราะย่อมมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ จนสามารถมองเห็นปัญหา และโอกาสภายในสถานศึกษาได้ถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่สั่งสมมาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมจะไว้วางใจและมอบหมายให้ครูที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญปฏิบัติงานสำคัญและช่วยถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ต่างๆ ให้กับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุตพงศ์ ภู่วรรณานนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงจริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียนตามตัวแปร วุฒิการศึกษา พบว่าผู้บริหาร

โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ควรบริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม และยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายได้ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามคำสั่ง และผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม รวมถึงสามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมายได้ด้วยความเต็มใจ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาแก้ปัญหาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับความเชื่อใจและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผ่านการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการคิดไตร่ตรองงานตามแผนงานที่วางไว้ และมีการพิจารณาแก้ไขปัญหามาจากข้อมูลหลักฐานที่หลากหลายมาประกอบการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีการจัดโครงการที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของตนเอง สร้างเสริมจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

1.2 ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ซึ่งประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดให้ผู้ร่วมงานเต็มใจให้ข้อมูลที่แท้จริง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสื่อสาร มีทักษะการพูด และทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันในองค์กร โดยอาจใช้เทคนิคการสื่อสารรูปแบบต่างๆ เช่น การเล่าเรื่อง (Storytelling) และการรับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อสร้างความเข้าใจช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร

1.3 ด้านกระบวนการที่สมดุล ซึ่งประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติตน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดหลักความถูกต้องและความเท่าเทียม และกำหนดแนวทางการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นขั้นตอน มีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะเห็นว่ามีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะเห็นว่ามีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะเห็นว่ามี

1.4 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ซึ่งประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบที่ดีของชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติตนสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติตน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมกับท้องถิ่น เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

2.2 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการสร้างคุณธรรมในตนเองแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

เอกสารอ้างอิง

พิชญ์พงศ์ บำรุงกลาง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสามโก้ จังหวัดนครราชสีมา. ใน ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรุติพงศ์ ภูวรัชรานนท์. (2559). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566. เรียกใช้เมื่อ 12 กรกฎาคม 2566, จาก <https://atg.go.th/>
- สันติ บุรณะชาติ.(2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26(3), 1-13.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด.
- Crawford et al. (2020). Putting the leader back into authentic leadership: Reconceptualising and rethinking leaders. Australian Journal of Management. 45(1) 114–133. DOI: 10.1177/0312896219836460
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607–610.
- Walumbwa, F.et al. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 34 (1), 89-126