

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มหาสารคาม เขต 2

Authentic Leadership of School Administrators in Educational Quality
Development Networks Center 5 under Mahasarakham Primary
Educational Service Area Office 2

ศุภกิจ ประเสริฐเก

Shuphakhij Praseerake

จิราภรณ์ พันสว่าง

Jiraporn Phansawang

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

Email: supakit6734@gmail.com



Received: 3 January 2025; Revised: 20 April 2025; Accepted: 27 April 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

ผลการวิจัย 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม และด้านการนำด้วยใจ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการพัฒนาสถานศึกษา ควรมีความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง (2) ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการพัฒนาร่วมกัน ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

เสนอแนวคิดในการบริหารจัดการ (3) ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม ผู้บริหารควรมีรูปแบบและค่านิยมที่ดีงาม ผู้บริหารควรรับรู้ความสนใจและปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันที่มีความถูกต้อง (4) ด้านการนำด้วยใจ ผู้บริหารควรรักและเอาใจใส่ในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล

คำสำคัญ ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5

Abstract

The objectives of this research article are: 1) to study authentic leadership of school administrators in Educational Quality Development Networks Center 5. 2) to compare the opinions on authentic leadership of school administrators in Educational Quality Development Networks Center 5, classified by gender, education level, and work experience, and 3) to collect recommendations on the development of authentic leadership of school administrators in Educational Quality Development Networks Center 5 under Mahasarakham Primary Educational service area office 2. The sample group consists of 115 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level rating questionnaire with a reliability of 0.97.

The results showed that 1) The actual leadership of school administrators of the educational institutions in the Education Quality Development Network Group 5 is overall at a high level. Considering each aspect When considering each aspect, in order from highest to lowest average, they are self-awareness, networking, values-based practice, and leading with the heart, respectively. 2) Comparison of opinions on the authentic leadership of school administrators, classified by gender, educational Level, and work experience, overall and in each aspect, were not different. 3) Recommendations on the development of authentic leadership of school administrators in Educational Quality Development Networks Center 5 under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2 found that (1) Self-awareness: Administrators should have awareness in developing the educational institution and should be aware of their own emotions. (2) Creating a network of relationships: School administrators should have a network to develop together, there should be opportunities for teachers and personnel in educational institutions to present management ideas. (3) Practicing according to values: School administrators should have good styles and good values, School administrators should be aware of the interests and act on shared values that were true. (4) Leading with compassion: School administrators should love and take care of the work they were responsible for, should be a role model for subordinates in working, and should be careful in listening to information from various sources with reason.

Keywords: Authentic Leadership, School Administrators, Educational Quality Development Networks Center 5

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญาความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยประเด็นหลักของเป้าหมายปฏิรูปการศึกษามี 3 ประเด็น คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการคือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาน ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลหนึ่งที่เป็นผู้นำสามารถทำให้บุคคลอื่นหรือผู้ตาม ปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ ซึ่งเกิดจากคุณลักษณะ ความสามารถพฤติกรรม หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของผู้นำ โดยในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจหรือสมัครใจที่จะทำซึ่งอาจเกิดจากความเชื่อถือ ศรัทธา หรือพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เพราะโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) ที่จะสั่งการให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายอยู่แล้ว หากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเป็นการปฏิบัติที่เต็มใจหรือพอใจก็ถือว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ แต่ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานไปเพราะความเกรงกลัว หรือถูกบังคับขู่เข็ญด้วยอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร ก็ไม่ถือว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้รวมถึงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือทักษะทางด้านภาวะผู้นำ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ร่วมกัน (สันติ บุรณะชาติ, 2558)

ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ภาวะผู้นำที่แท้จริงเน้นที่ "ความเป็นมนุษย์" ที่สมดุล ระหว่างประสิทธิภาพและคุณธรรม โดยเชื่อว่าการเป็นผู้นำที่แท้จริงจะสร้างความไว้วางใจที่ยั่งยืน และเป็น พื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กรและสังคม เป็นอีกแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมในทาง วิชาการ แต่ก็มีหลากหลายนิยาม หลากหลายองค์ประกอบ ดังเช่น Gardner, Coullisse, Davis, ND Dickens (2011) ให้คำอธิบายว่า ผู้นำที่แท้จริงเป็นบุคคลที่มีภาพทางบวกเกี่ยวกับความมีมโนทัศน์แห่งตนที่จริงใจ (Truthful Self-Concepts) และเปิดเผย (Openness) เพื่อสร้างความไว้วางใจ(Trust) และสนับสนุนอย่าง กระตือรือร้น (Enthusiastic Support) จากผู้ตามนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นของรายบุคคลหรือกลุ่ม ในขณะที่ Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008) ให้คำอธิบายถึงการแสดงออก ที่สังเกตได้จากพฤติกรรมในองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1) ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) มี การสะท้อนผลและตรวจสอบตนเองเสมอถึงจุดอ่อนจุดแข็งและค่านิยม 2) แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่โปร่งใส (Relational Transparency) 3) ใช้กระบวนการที่สมดุล (Balanced Processing) มีใจเป็นธรรม (Fair-Mind) ในการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน และ 4) มีพื้นฐานทางจริยธรรมในทางบวก (A Positive Ethical Foundation) ที่แสดงออกทางความสัมพันธ์และการตัดสินใจ ขณะเดียวกัน Kruse (2013) ก็เห็นว่าภาวะผู้นำ ที่แท้จริงมีคำอธิบายในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) มีความตระหนักในตนเองและเป็นของแท้ (Self-Awareness and Genuine) ตระหนักถึงจุดแข็งจุดอ่อนและอารมณ์ของตนเอง แสดงถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Real Selves) กับผู้ตาม 2) มุ่งขับเคลื่อนพันธกิจและหวังผลสำเร็จ (Mission Driven and Focused on Results) ไม่ใช่เพื่ออำนาจ เงิน หรืออิตตาของตนเอง 3) นำด้วยหัวใจ (Lead with Heart) ไม่กลัวที่จะ แสดงอารมณ์ จุดอ่อน และทำทีกับผู้ตามที่อาจถูกมองว่าอ่อน (Soft) 4) ให้ความสำคัญกับระยะยาว (Focus on The Long-Term) การบำรุงรักษาบุคคลและการบำรุงรักษาองค์กรต้องการความอดทนและการทำงาน หนักที่จะต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

รายงานการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีสถานศึกษา ในสังกัดทั้งสิ้น 5 อำเภอ จำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 216 แห่ง โดยแบ่งเป็นอำเภอยาพิบูลย์ชัย 71 แห่ง อำเภอยักษ์ภูมิพิสัย 54 แห่ง อำเภอนาเชือก 44 แห่ง อำเภอนาดูน 29 แห่ง และอำเภอยางสีสุราช 23 แห่ง จากการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปี การศึกษา 2565 พบว่า ในการรับการประเมินภายนอก รอบ 4 ของสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ ระบาดของ COVID-19 ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 ผลจากการประเมินแบ่งตามมาตรฐานเป็น 3 มาตรฐาน มาตรฐาน 1 คุณภาพผู้เรียน มาตรฐาน 2 กระบวนการ บริหารและการจัดการ และมาตรฐาน 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จากผลการ ประเมินภายนอกพบว่า มาตรฐาน 2 กระบวนการบริหารจัดการพบว่า ผลการประเมินดีเยี่ยม 1 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 0.94 ดีมาก 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 2.83 ดี 99 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 93.40 และพอใช้ 3 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 2.83 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2, 2565) จากผลการประเมินพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีผลการประเมินในระดับดี เนื่องจากสถานศึกษาส่วนมากเป็นสถานศึกษาในชนบทที่ ขาดแคลนในหลายด้าน ส่วนสถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม และดีมากจะเป็นโรงเรียน ประจำอำเภอ ที่มีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรรวมถึงผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและมีประสบการณ์ ในการทำงานที่มากกว่าโรงเรียนในชนบท และเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจึงทำให้การบริหาร จัดการสถานศึกษาเกิดความแตกต่างตามไปด้วย

ด้วยหลักการและเหตุผลในเบื้องต้นที่กล่าวมานี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจศึกษาถึงความสำคัญของภาวะ ผู้นำที่แท้จริง ที่เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาแล้วนั้น จะส่งผลให้ครูซึ่งเป็นผู้ตามแสดงออกมาซึ่ง

พฤติกรรมที่อยากจะช่วยเหลือคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยที่ พฤติกรรมดังกล่าวนี้ เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ก้าว สู่การเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพออกสู่สังคม และพัฒนาประเทศชาติให้ ยั่งยืนต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ และต้องการศึกษาถึงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แล้วนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และครูผู้สอน จำนวน 103 คน รวม 115 คน ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 จำนวน 12 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 27 ตุลาคม 2566) ผู้วิจัยได้ใช้ประชากร ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากมีจำนวนจำกัด

2. เนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบกับการได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา ตามแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัย ประกอบด้วย 1. ด้านการ ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) 2. ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Connected Relationships) 3. ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม (Core Values) 4. ด้านการนำด้วยใจ (Leading with Heart)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert, 1976) 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open end)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด นำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย 2) ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดแนะและ ชี้แจงขอความร่วมมือในการ เก็บข้อมูล 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง 4) ตรวจสอบ ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าทางสถิติด้วย คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นดังนี้

5.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนก ตามเพศ โดยใช้ t-test (Independent Samples)

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้ F- test (One-Way ANOVA) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')

5.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาใน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5	ระดับการปฏิบัติ			
	μ	σ	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4.35	0.75	1	มาก
2. ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์	4.26	0.80	2	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม	4.23	0.81	3	มาก
4. ด้านการนำด้วยใจ	4.10	0.84	4	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.80	-	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.75$) ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.80$) ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.81$) และด้านการนำด้วยใจ ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.84$) ตามลำดับ

วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ และ ระดับการศึกษาต่างกัน โดยการทดสอบที (t - test แบบ Independent Samples)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการตระหนักรู้ใน ตนเอง	4.37	0.47	4.34	0.41	.435	.664
2. ด้านการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์	4.29	0.61	4.24	0.52	.480	.632
3. ด้านการปฏิบัติตาม ค่านิยม	4.22	0.48	4.23	0.43	-.190	.849
4. ด้านการนำด้วยใจ	4.01	0.69	4.18	0.63	-1.308	.193
รวมเฉลี่ย	4.22	0.33	4.25	0.31	-.381	.704

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการตระหนักรู้ใน ตนเอง	4.29	0.46	4.39	0.43	-1.219	.225
2. ด้านการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์	4.27	0.63	4.25	0.51	.159	.874
3. ด้านการปฏิบัติตาม ค่านิยม	4.33	0.38	4.17	0.48	1.829	.070
4. ด้านการนำด้วยใจ	4.02	0.66	4.15	0.66	-.998	.321
รวมเฉลี่ย	4.23	0.35	4.24	0.30	-.225	.822

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.290	2	.145	.743	.478
	ภายในกลุ่ม	21.871	112	.195		
	รวม	22.161	114			
2. ด้านการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.627	2	.313	1.004	.370
	ภายในกลุ่ม	34.950	112	.312		
	รวม	35.577	114			
3. ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	.670	2	.335	1.660	.195

	ภายในกลุ่ม	22.602	112	.202		
	รวม	23.271	114			
4. ด้านการนำด้วยใจ	ระหว่างกลุ่ม	.491	2	.245	.557	.574
	ภายในกลุ่ม	49.319	112	.440		
	รวม	49.810	114			

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการพัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเสนอแนวคิดในการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม ผู้บริหารควรมีรูปแบบและค่านิยมที่ดีงาม ผู้บริหารควรรับรู้ความสนใจและปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันที่มีความถูกต้อง ด้านการนำด้วยใจ ผู้บริหารควรรักและเอาใจใส่ในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆอย่างมีเหตุผล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างในการทำงาน การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน การมีคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตลอดจนมีความตระหนักในตนเอง โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักดำเนินงานด้วยความบริสุทธิ์ และยุติธรรม ซึ่งในปัจจุบันเราพบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูง จะสามารถดึงดูดและรักษาคนเก่งไว้ในองค์กรได้ ส่งผลให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ฉะนั้นไม่ว่าจะทำธุรกิจใดก็ตามเราจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรกเราจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จการเลือกใช้คนและการบริหารคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะ

บ่งชี้ถึงอนาคตขององค์กร (บุรุษย์ ศิริมหาสาร, 2553) สามารถวัดได้จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ แท้จริงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 3) ด้านการ ปฏิบัติตามค่านิยม 4) ด้านการนำด้วยใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์ (2559, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ ต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ตีความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานใช้ความสามารถในการจูงใจ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรและ เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานประจำสภาวะคับขัน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้า และ ความสำเร็จอย่างในการบริหารงานอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรฤต ยศประสิทธิ์, ปทุมพร เปีย ถนอม (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

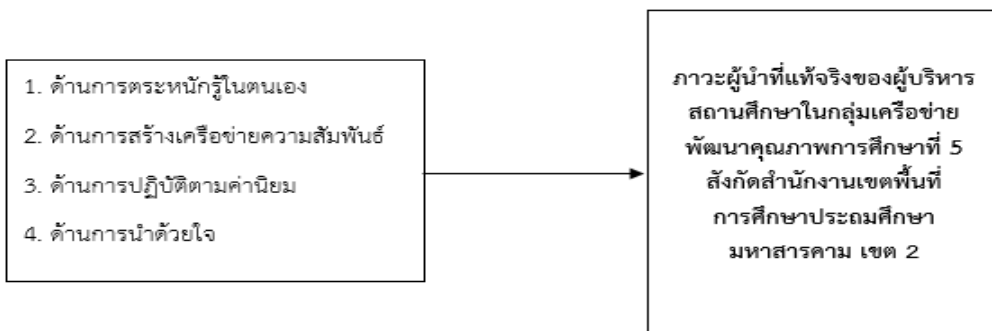
2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีภาวะผู้นำหรือมีความเป็นผู้นำที่แท้จริงในตนเองนำไปสู่ความตระหนักในการ รับผิดชอบให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมในผู้นำองค์กร และยังสามารถมีส่วนร่วมในการสรรหา และคัดเลือก บุคลากร รวมถึงจัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การ ดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อครูที่มีระดับการศึกษาสูง กว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรียอมได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และความเชื่อมั่นจากผู้บริหารสถานศึกษา เช่นเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร สถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนินาฏ จิระพรพาณิชย์ (2563, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอปาก เกร็ด จังหวัดนนทบุรีผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ด้านการ ตระหนักรู้ในตนเอง ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้เท่าทันอารมณ์ของ ตนเอง ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีเครือข่ายในการพัฒนาร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเสนอแนวคิดในการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และวางแผนการบริหารให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านการปฏิบัติตาม ค่านิยม ผู้บริหารควรมีรูปแบบและค่านิยมที่ดีงาม ผู้บริหารควรรับรู้ความสนใจและปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ ร่วมกันที่มีความถูกต้อง ด้านการนำด้วยใจ ผู้บริหารควรรักและเอาใจใส่ในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ผู้บริหารควร เป็นแบบอย่างในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการรับฟังข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่างๆอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Walumbwa et al. (2008) ใช้ทฤษฎีที่ พัฒนาขึ้นเป็นพื้นฐานในการสร้างมาตรวัดผู้นำที่แท้จริง ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถ

ทำนายเจตคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ตาม ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ตามการรับรู้ของหัวหน้าได้ดีกว่าใช้องค์ประกอบแต่ละตัวแยกจากกัน โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงแบบตัวแปรแฝงอันดับที่สมารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจของผู้ตามต่อหัวหน้า เมื่อควบคุมอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในขณะเดียวกันเมื่อควบคุมอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่แท้จริงแบบตัวแปรแฝงอันดับที่ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ ของผู้ตามต่อหัวหน้า นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของหัวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน และผลในการปฏิบัติงานของผู้ตามเมื่อควบคุมอิทธิพลของบรรยากาศองค์การด้วย

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ได้รับองค์ความรู้จากการศึกษา ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 คือ 1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง 2. ด้านการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ 3. ด้านการปฏิบัติตามค่านิยม 4. ด้านการนำด้วยใจ ดังภาพที่ 1



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภา.

_____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.จำกัด

จิระกฤต ยศประสิทธิ์ และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. 7(3), 255-267

- นพรัตน์ อภิวิมลลักษณ์. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2553). ฉลาดรู้อย่างผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: แสงดาว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2565). รายงานการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) ปีการศึกษา 2565. เรียกใช้เมื่อ 24 มิถุนายน 2567 จาก <https://anyflip.com/tcytw/wzdg/basic>.
- สินีนานู จิระพรพาณิชย์. (2563). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในยุคดิจิทัล ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริการการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บุรณชาติ. (2558). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 26(3), 1-13.
- Gardner, W.L., et al. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadership Quarterly*. 22(2), 1120-1145.
- Kruse, K. (2013). What is leadership? forber magazine. Retrived 16 May 2020 Form <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership>.
- Likert, R. (1976). *New way and Managing Conflict*. New York : McGraw-Hill.
- Walumbwa et al. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of management*. 34(1), 89-126.